UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

MYTHES ET RÉALITÉS DE LA MASCULINITÉ, INTERVENTION ET *EMPOWERMENT* : L'EXEMPLE D'UN GROUPE DE PÈRES DANS UN CLSC

ESSAI
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAITRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR
ÉTIENNE BOURDOUXHE

JANVIER 2012

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS

Étant père de deux enfants, cette expérience de stage de maitrise aura été très enrichissante pour moi tant au niveau personnel que professionnel. C'est pourquoi il m'apparait essentiel de prendre les quelques lignes qui suivent pour remercier les personnes qui auront marqué de manière significative ce projet d'étude.

Un merci particulier aux femmes qui m'entourent

D'abord, à mes deux « maitresses » de l'École de travail social de l'UQAM. Merci à Mme Ginette Berteau, T.S., Ph.D, professeure et directrice de cet essai, qui a su me comprendre ainsi que mon rythme de travail, mieux que moi-même, merci pour ce respect et cette confiance que j'ai sentis de votre part tout du long, merci aussi pour l'orientation théorique sur la question de l'*empowerment* et de l'intervention de groupe et merci aussi d'avoir ouvert des occasions de diffuser cette expérience. Merci à Mme Danielle Desmarais Ph.D., professeure titulaire, qui m'a soutenu de toutes sortes de manières, mais toutes indispensables à la mise à terme de ce projet d'étude. Je suis privilégié de vous avoir rencontré toutes deux.

Un merci chaleureux aux collègues d'étude avec qui j'ai réfléchi lors des cours et séminaires et avec qui j'ai pu partager questionnements et appréhensions lors de ce processus d'écriture : c'était moins dur d'être seul ensemble.

Merci aussi à ma vraie maitresse d'école, Josée qui est surtout pour moi mon amoureuse et la mère de nos enfants. Sans ton support, ton écoute et ta patience, et bien, ce n'aurait pas été pareil…

Enfin, merci à ma mère qui a toujours soutenu toutes mes démarches personnelles et professionnelles et qui chaque semaine nous reçoit avec du bon « manger ».

Un merci aussi aux hommes

Aux sept pères du groupe qui m'ont accordé leur confiance et ont été généreux de leur temps et de leur personne. Merci à vous d'avoir osé. J'ai grandi comme intervenant et comme père en vous écoutant et en partageant cette expérience avec vous.

Je ne peux passer sous silence l'accueil, l'ouverture et la grande générosité de mon superviseur, Stéphane Picard T.S., coordonnateur clinique au CLSC de Dorval-Lachine. Merci pour le soutien et la patience, nous avons su développer une belle complicité et une belle complémentarité à travers ce projet.

Enfin, une pensée toute particulière et reconnaissante à tous ces adolescents qui m'ont accordé une place dans leur vie. À S.A. et É.P. en particulier, qui m'ont dit avec toute la richesse de leur humour : *« tu t'en vas pour enfin devenir un vrai intervenant... ».* Comme toujours, vous aviez raison. Cet essai en est le rituel de passage et j'espère qu'une fois un « vrai » je n'aurais pas trop changé à vos yeux…

***In memoriam* Jacques Bourdouxhe**

LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

CA	Conseil d'administration
CHSLD	Centre hospitalier de soins de longue durée
CLSC	Centre local de santé communautaire
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
HLM	Habitations à loyers modiques
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OTSTCFQ	Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec
UQAM	Université du Québec à Montréal
RVP	Regroupement pour la valorisation de la paternité
T.S.	Travailleuse sociale ou travailleur social (titre réservé aux membres de l'OTSTCFQ)

RÉSUMÉ

Nous assistons au Québec et ailleurs en Occident à différentes transformations qui entourent la famille. Entre autres défis et enjeux rencontrés se posent la question de la place de l'intervention auprès des hommes en général et des pères en particulier. Dans ce contexte social en mutation et en considérant la restructuration actuelle dans le milieu de la santé et des services sociaux québécois, comment pouvons-nous offrir des services « adaptés et sympathiques » aux hommes, aux pères et à leur famille?

À l'aide de la théorie et d'une pratique d'intervention novatrice réalisée dans le cadre d'un stage de maitrise en travail social, cet essai présente comment l'utilisation des mythes et réalités de la masculinité peut servir de levier au développement de l'*empowerment* des pères et de la communauté dans le contexte d'une intervention de groupe effectuée au sein d'un établissement public de santé et de services sociaux du Québec.

À la lecture de cet essai, vous découvrirez les retombées tangibles de cette expérience d'intervention au niveau du développement de l'*empowerment* des membres du groupe, de l'organisation et de la communauté. Nous montrerons également comment ces retombées sont le résultat des interinfluences dynamiques entre les mythes et réalités de la masculinité, l'aide mutuelle et l'*empowerment*.

Les praticien(ne)s et étudiant(e)s découvriront plusieurs éléments susceptibles d'alimenter leur réflexion sur la pratique d'intervention auprès des groupes. Les personnes s'intéressant à la paternité et à la masculinité découvriront une manière de les concevoir et pourront ainsi avoir une meilleure compréhension des phénomènes à l'oeuvre. Enfin, les gestionnaires d'organismes publics et communautaires et les personnes désireuses d'offrir des services à la population masculine découvriront une intervention susceptible de les aider à faire des choix dans la mise en place de leur projet.

Mots clés : *empowerment, intervention de groupe, aide mutuelle, paternité, père, mythes et réalités de la masculinité, travail social, services en CLSC.*

Introduction

L'intérêt de l'intervention auprès des pères nous vient en grande partie du travail effectué pendant plus de 10 ans comme intervenant jeunesse en milieu communautaire auprès d'enfants et d'adolescents du quartier Centre-Sud de Montréal. Dans ce quartier populaire à forte représentation de famille monoparentale[1] dirigée par une femme, les questions de la présence/absence et de l'engagement/désengagement des pères revenaient fréquemment comme sujets de préoccupations et de questionnements des jeunes entre autres lors de discussions en relation d'aide. Cette espèce d'ambivalence entre l'amour et la haine qui témoigne aussi d'une certaine souffrance vécue par ces jeunes en plein processus de construction identitaire nous a donné le gout[2] d'entreprendre une réflexion plus approfondie. C'est ainsi que le projet d'une maitrise en travail social, prétexte à réflexions et à exploration, s'est imposé. Le premier projet de stage-essai incluait une présence d'adolescents (âgés de 12-13 ans) et de leurs pères dans une intervention de groupe qui devait se réaliser en lien avec le milieu scolaire. Face à la réalité du milieu et pour des raisons hors de notre contrôle, le projet initial a évolué vers ce que nous allons vous présenter dans cet essai.

Nous assistons au Québec et ailleurs en Occident à différentes transformations qui entourent la famille. Entre autres défis et enjeux rencontrés se posent la question de la place de l'intervention auprès des hommes en général et des pères en particulier. Dans ce contexte social en mutation et en considérant la restructuration actuelle dans le milieu de la santé et des services sociaux québécois, comment pouvons-nous offrir des services « adaptés et sympathiques » aux hommes, aux pères et à leur famille?

S'intéresser à la question des pères pousse à porter un regard systémique nécessaire à la compréhension de ce que vivent les hommes en général et les pères en particulier. De ce point de vue, chacune des sphères de la vie nous renseigne sur leurs réalités et nous oblige à regarder du côté de la famille, du monde du travail et de la société en général. Incidemment, intervenir auprès des hommes et des pères nécessite de porter un regard réflexif, critique et éthique sur nos pratiques professionnelles. C'est pourquoi, à l'instar de Plouffe (2007), nous croyons que *« la promotion de la paternité concerne particulièrement le travail*

---

[1] Le territoire compte parmi ceux qui ont la plus grande proportion de familles monoparentales, soit 43%, comparativement à 33% pour le reste de Montréal (Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux [Agence], 2004a).

[2] Cet essai est rédigé avec la *nouvelle orthographe*. *« En 1990, le Conseil supérieur de la langue française, appuyé par l'Académie française, a proposé un ensemble de rectifications orthographiques, connues aussi sous le nom de réforme de l'orthographe. Ces rectifications touchent quelques milliers de mots parmi les centaines de milliers de formes du français. Elles éliminent bon nombre d'exceptions et de disparités, et rendent plus intuitives pour l'usager des graphies dont l'ancienne forme échappait à la logique du français »* (tiré du logiciel *Antidote*[MC] *HD* v.3, produit par Druide informatique, 2010). Par ailleurs, les citations et références utilisées dans cet essai ne sont pas nécessairement assujetties à cette note de lecture.

social par sa tradition d'intervention et sa praxis actuelle auprès des familles […] *il existe par ailleurs des enjeux importants sur les plans représentationnel, transférentiel et politique relativement à la promotion de la paternité »* (Plouffe, 2007 : 41). Dans ce contexte, comment offrir des services aux pères qui conviennent et répondent à leur(s) réalité(s) et à leur(s) besoin(s)?

À partir de connaissances théoriques et d'une intervention réalisée dans le cadre d'un stage de maitrise en travail social, cet essai présente comment l'utilisation des mythes et réalités de la masculinité peut servir de levier à l'*empowerment* des pères et de la communauté dans le contexte d'une intervention de groupe effectuée au sein d'un CLSC. Par ailleurs, le cadre de cet essai nous impose de limiter notre analyse à certains aspects de cette expérience de groupe très riche. C'est pourquoi, bien que documenté, nous avons décidé de ne pas ou très peu aborder certains aspects de l'intervention de groupe par exemple les étapes d'évolution du groupe ou encore les habiletés spécifiques que l'intervenante[3] doit mettre en œuvre lors de telle ou telle étape du groupe. Influencé par l'esprit du travail social, cet essai se centrera donc essentiellement autour des trois concepts que sont les mythes et les réalités de la masculinité, l'*empowerment* et finalement, l'intervention de groupe.

Cet essai, sans être un guide ou un mode d'emploi, illustre un prototype d'intervention auprès des pères novateur et prometteur dans la mesure où chaque milieu peut s'en inspirer et s'en approprier la démarche. Il est divisé en quatre chapitres et une conclusion qui seront suivis de trois appendices et d'une bibliographie. Le premier chapitre fait un état de la question et positionne le problème. Le second présente le cadre d'analyse et les trois principaux concepts ainsi que leurs interrelations et complémentarités. Le troisième chapitre s'intéresse plus directement à l'expérience de groupe où celui-ci sera présenté, décrit et évalué sommairement. Le quatrième chapitre consiste en une analyse des interrelations dynamiques entre l'utilisation des mythes et réalités de la masculinité, la dynamique d'aide mutuelle et le développement de l'*empowerment* au niveau des pères, de l'organisation et de la communauté. Finalement, la conclusion propose une synthèse générale et permet de mettre en relief les enjeux, les défis et les pistes de l'intervention auprès des pères et de l'approche proposée.

---

[3] Le travail social, comme d'autres professions dites d'aide, étant majoritairement féminine et à l'instar de la politique de féminisation de l'École de travail social de l'UQAM, le féminin sera systématiquement utilisé et inclus le masculin par exemple lorsque nous employons les mots *intervenante et travailleuse sociale.* Par souci de cohérence, afin de représenter la réalité et de ne pas induire le lecteur en erreur, tout ce qui se réfère à l'intervention de groupe auprès des pères, aux membres du groupe, à l'animation et aux animateurs restera masculin. Par ailleurs, les citations et références utilisées dans cet essai ne sont pas nécessairement assujetties à cette note de lecture.

CHAPITRE I

ÉTAT DE LA QUESTION ET POSITION DU PROBLÈME

Le présent chapitre fera, à partir d'une revue de la littérature, un état de la question sur la paternité et positionnera le problème tel que perçu dans cet essai. Dans un second temps, il sera question plus spécifiquement de l'intervention auprès des pères. En d'autres mots, ce chapitre tentera d'offrir quelques éléments de réponses à deux questions : qu'est-ce que la paternité et comment intervient-on auprès des pères?

1.1 LA PATERNITÉ

1.1.1 Un construit social

Les prochaines lignes tentent de circonscrire la question de la paternité. Tout au long de cet essai la paternité sera considérée comme étant un construit social. C'est-à-dire la conjonction des interinfluences de facteurs sociaux, culturels, politiques et juridiques. À l'instar de la paternité, la masculinité demeure une construction sociale[4], un produit de la culture et de l'histoire (Tremblay et L'Heureux, 2002). De ce point de vue, il est également considéré, comme le mentionnent West et Zimmerman (1987), que les individus puissent participer activement à la construction de leur identité de genre. Il y a donc une multitude de masculinité et de manières de l'exercer selon notre âge, notre origine ethnique, notre niveau socioéconomique, nos croyances religieuses, etc. Si les individus ont la possibilité de forger leur propre manière d'être père, cela n'exclut aucunement que la population masculine puisse ressentir certaines pressions pour se conformer à certaines normes sociales, à certains modèles. Cette construction de genre et ces stéréotypes sexuels seront traités plus avant sous le vocable générique des mythes et réalités de la masculinité (*voir* chap. II). Il y eut des changements de tout temps au sein de l'organisation familiale (Dubeau, Devault et Forget, 2009) et comme d'autres réalités sociales la paternité se transforme. Or ce qui est remarquable, c'est la rapidité des changements observés au cours des dernières années (*ibidem*).

À ce sujet, Deslauriers, Gaudet et Bizot (2009) proposent un regard historique sur la construction de la paternité à travers les époques. Ils s'intéressent en particulier, bien qu'encore peu étudié (Deslauriers, 2002), au rôle du père de la Nouvelle-France à aujourd'hui. Le tableau 1.1 propose une synthèse de ce que ces auteurs suggèrent.

---

[4] Pour cet essai, la paternité sera considérée comme un état et la masculinité fera plutôt référence aux stéréotypes. Ces deux notions étant *intimement* liées (Deslauriers, Gaudet et Bizot, 2009), tous les **hommes** ayant participé au groupe étant des **pères**, les deux termes seront utilisés de manière interchangeable pour les désigner.

Tableau 1.1
Description du rôle du père de la Nouvelle-France à aujourd'hui

Périodes	Rôles	Descriptions
L'époque coloniale (du XVII[e] au XIX[e] siècle)	*Le maitre de pensée, le guide moral*	- Est responsable d'inculquer et préserver la moralité et le sens des valeurs chrétiennes - L'autorité paternelle est décrite comme absolue et lui vient de Dieu - Partage du pouvoir avec la mère pour la gestion du ménage et de l'exploitation (dû à leur instruction plus faible) et pendant leur absence (en forêt, à la pêche…) - Les enfants (et leur travaille) appartiennent aux parents
L'industrialisation (1850-1950)	*Le pourvoyeur*	- Répartition des tâches différentes entre le père (à l'extérieur pour le travail) et la mère à la maison - Rôle du père est d'être un bon pourvoyeur - Les canadiens-français sont dominés économiquement - Paupérisation des familles (tant en ville qu'a la campagne – dépression économique) - Diminution de l'ascendant du père sur ses enfants (dû à leur autonomie financière et à la difficulté de transmettre le patrimoine familial – la ferme) - Début des changements face aux relations parents-enfants (reconnaissance de l'individualité des enfants, plus grande proximité affective auprès des enfants, désir de faire instruire les enfants…)
Les années 1950	*Le fonctionnalisme et la présence du père*	- Période de croissance économique d'après-guerre - Nombre grandissant de femmes sur le marché du travail (remet en cause rôle de pourvoyeur du père) - Père encore pourvoyeur et maitre à pensée – guide moral - Ajout de la fonction d'éducateur (assure encadrement au quotidien, la discipline et s'investit dans la vie ludique) - Clivage des rôles très nets entre pères et mères - Père plutôt fonction instrumentale tournée vers l'extérieur et mère fonction d'expression de l'amour et de l'affection - Début de la contradiction entre rôles de pourvoyeur et celui du rôle d'agent de socialisation
Les années 1960	*À bas le pater familias*	- Remise en question des valeurs traditionnelles et des institutions religieuses - Ouverture du Québec sur le monde et de nouvelles manières de vivre - Autorité et légitimité du père sont ébranlées et associées comme symbole de l'oppression - Époque de contestations (mouvement des femmes, culture hippie, rock, etc.) - Démocratisation de l'éducation (accès des femmes à l'autonomie financière et à un plus large éventail d'emplois) - Début de l'idéal romantique de la vie conjugale (vie matrimoniale n'est plus uniquement axée sur la reproduction et la survie économique comme avant)
Les années 1970	*Les pères sont-ils compétents dans l'éducation des enfants?*	- Poursuite des mouvements de contestations - Transformation générale du rôle de parent - Amendement des Lois (reconnaissance de l'autorité parentale = mêmes droits et responsabilité pour les pères et les mères) - Contrôle plus accru et autonome des femmes sur la contraception et sur la gestion de la sexualité - Père invité à prendre de plus en plus de place dans les soins offerts aux enfants, dans les tâches domestiques et dans la vie affective des enfants
Les années 1980	*Un bon père, c'est une bonne mère*	- Pluralité des rôles paternels et masculins - Transformation des rapports aux enfants - Mère demeure le modèle pour les habiletés parentales - Augmentation des situations de séparation et de divorces au Québec - Pose la question de la place et de l'implication du père - Absence du père auprès des enfants devient une préoccupation scientifique et sociale - Début de la réflexion sur les problèmes sociaux que vivent certains hommes
Les années 1990	*Une présence accrue sur la scène publique*	- Renforcement de l'idée que le père à un rôle émotif important à jouer auprès de ses enfants (garçons et filles) - Importance accordée à la promotion de la paternité - Père peut être aussi compétent que la mère, tout en ayant ses particularités - Mise en place de politiques sociales (congé maternité plus souple, perception automatique pension alimentaire, médiation familiale, etc.)
Les années 2000	*Reconnaissance, absence et diversité*	- Intérêt marqué pour le rôle du père dans la famille - Questionnement sur le bien-être de la population masculine (santé physique et mentale) et sur leur utilisation des services publics et communautaires - Reconnaissance de l'importance de la présence du père dès les premiers instants de vie de l'enfant - Amélioration des politiques sociales en matière de congés parentaux et de paternité - Revendications de pères autour de leurs droits après une séparation ou un divorce - Questionnement autour de la conciliation travail famille - Diversité de situations émergentes qui illustrent la complexité et singularité des situations de paternités : *p. ex.* pères migrants; pères gais; pères en situation de pauvreté, etc.

Bourdouxhe, 2010 d'après Deslauriers, Gaudet et Bizot (*in* Dubeau, Devault et Forget, 2009 : chap. I)

Ce qui émerge du tableau précédent et qui semble important de souligner dans un premiers temps, est l'importance de deux facteurs qui ont contribué grandement à la transformation de la paternité. Il s'agit d'une part de la modernité et d'autre part du féminisme (Plouffe, 2007). La modernité par l'ensemble des modifications apportées au domaine économique par l'industrialisation, les modes de production, l'urbanisation, etc., et par ricochet, à tous les changements occasionnés au mode de vie des familles. À titre d'exemple, Dulac constate que le passage de la famille d'une sphère de production à une sphère de consommation aura pour conséquence que graduellement, l'enfant *« ne représente donc plus un capital de force de travail, mais plutôt un capital affectif »* (Dulac, 1994 : 510). D'autre part, le féminisme aura contribué aux transformations par la remise en question d'un mode de vie traditionnel et patriarcal. Les impacts de ces deux facteurs dépassent – bien évidemment, et nous en sommes conscient – la seule question de la paternité. Voici tout de même en corolaire, quelques illustrations des effets de ces transformations de la famille et des rapports entre les différentes personnes la composant ainsi que de leurs rapports avec le reste de la société : la montée de l'individualisme; le développement des droits des enfants; l'effritement des valeurs et la quête de sens; l'augmentation des ruptures de couples; la désintégration du tissu social, l'appauvrissement de la population et la stigmatisation; l'augmentation de la garde partagée; l'omniprésence de la technoscience, les développements dans le domaine de la reproduction…

En deuxième temps, ce qui émerge du tableau 1.1 est que l'introduction d'un nouveau modèle paternel ne signifie pas la disparition des précédents (Deslauriers, 2002), mais plutôt une accumulation des exigences qu'ils comportent. Incidemment, si cette affirmation est vraie pour les pères, il en va de même pour les mères qui aujourd'hui, à titre d'exemple, doivent à la fois être de bonnes travailleuses tout en étant très engagées auprès des enfants.

Partant delà, qu'attend-on des hommes et des pères? Comme le mentionne O'Neil (1981), le rôle masculin est un rôle de genre, il s'agit donc d'un ensemble de comportements et d'attentes qui est socialement défini comme étant masculin ou féminin. Ainsi considéré, le rôle de genre est une construction sociale qui, selon O'Neil, *« s'acquiert par un processus de socialisation dans lequel l'enfant et l'adulte internalisent les valeurs, les attitudes et les comportements associés à la féminité ou à la masculinité »* (*ibidem* :78). Pour sa part, Pleck (1981), considère que le rôle de genre est constitué de deux éléments principaux : les stéréotypes et les normes. Les stéréotypes sont, pour cet auteur, *« des surgénéralisations, basées culturellement, concernant les caractéristiques des individus appartenant à la catégorie biologique des hommes ou des femmes* [… et ils] *peuvent prendre la forme de croyances partagées socialement sur ce que sont les hommes et les femmes »* (*ibidem* :79). Les normes, pour leur part *« sont plutôt des croyances*

partagées par les membres d'une société quant à ce que les hommes et les femmes devraient être (normes prescriptives) ou ne devraient pas être (normes proscriptives) » (*ibidem*). Or, les normes de la paternité sont en transformation et en mutation, ce qui peut causer d'une part une libération et une occasion d'émancipation pour les pères et d'autre part créer un sentiment d'oppression face à la perte de repères sécurisants. La citation suivante illustre bien cette dichotomie :

> *Le devenir paternel se déroule aujourd'hui sans points de repère fermes. Il s'agit d'un champ identitaire plus émancipé qu'il ne l'était au début du 20e siècle, car le père peut se créer avec beaucoup plus de latitude dans un contexte social où sont présents une diversité de modèles. Cette diversité peut toutefois mettre en place un contexte quasi anomique autour du père et susciter en lui une insécurité ontologique quant à son devenir paternel* (Plouffe, 2007 : 44).

L'exercice de la paternité se vit donc dans une diversité de situations et illustre d'une complexification de certaines trajectoires. Passant d'un modèle traditionnel, la famille d'aujourd'hui est plurielle et les différentes pratiques de parentalités nous conduisent à définir de nouveaux concepts pour la décrire : biparentale, monoparentale, recomposée, homoparentale, adoptive, concubine, etc. Ce qui interpelle la notion de filiation de différentes manières. À titre d'exemple de cette complexification de la paternité prenons les enjeux soulevés au sein du mouvement gai en termes de reconnaissance sociale et juridique ainsi que de respect de leurs droits à l'exercice de la paternité[5] (Patterson, 2004). Les situations des pères immigrants[6] ou des pères autochtones et de leur famille[7] en sont d'autres exemples. Le prochain point tentera de brosser un portrait actuel de la paternité au Québec.

1.1.2 Quelques chiffres actuels sur les hommes et la paternité au Québec

Le Conseil de la famille et de l'enfance, qui consacrait son rapport annuel de 2007-2008 sur l'engagement des pères, constatait que dans le champs de la statistique, la paternité et les pères semble être un domaine hautement négligé et que les données sont rares et dispersées (Conseil de la famille et de l'enfance [CFE], 2008). Néanmoins, les recensements et certaines grandes enquêtes effectuées auprès d'échantillons représentatifs fournissent un bon nombre de données statistiques sur les familles et sur les hommes mais pas tellement sur les pères (CFE, 2008). Ainsi, certains affirment, dont Dubeau, Clément et Chamberland (2005), que l'on ne dispose pas, contrairement aux États-Unis, d'un portrait détaillé des diverses situations familiales dans lesquelles les pères se trouvent. À titre d'exemple, on ignore le nombre d'hommes qui sont pères au Canada et au Québec (CFE, 2008). Il n'en demeure pas moins que les chiffres suivants proviennent du recensement de 2001 et présentent de la manière suivante la situation des familles québécoises.

---

[5] Au Québec, ce sont 405 pères qui ont déclaré vivres dans un couple homoparental avec au moins un enfant, ce qui représente 0.01% du total des pères (CFE, 2008).
[6] Les familles immigrantes représentent 12.3 % des familles du Québec (*idem*, 2008).
[7] Les familles ayant été recensées (cinq réserves n'ayant pas participé) représentent 1 % des familles du Québec (*idem*, 2008).

Tableau 1.2
Répartition des familles de recensement selon la situation conjugale

Familles de recensement 2 019 555 100%	Familles avec enfants de tous âges 1 267 820 62.8 %	Familles biparentales 932 220 46.1%	
		Familles monoparentales 335 595 26.5 %	Mères seules 267 570 13.2%
			Pères seuls[8] 68 025 3.4%
	Familles sans enfants[9] 751 740 37.2 %		

Source : CFE, 2008 :25

Ce qui retient l'attention de ces chiffres c'est d'une part que la majorité des familles vit en contexte biparentale (46.1%) avec au moins un enfant issu de l'union. Par contre, il faut rappeler que nous savons peu sur la situation des familles recomposées et donc sur les pères et beaux-pères. Incidemment, *« il est impossible de dire si les pères mariés ou en union de fait vivent dans une famille intacte ou recomposée »* (CFE, 2008 :26). D'autre part, le tableau 1.2 montre qu'il y a un accroissement de familles monoparentales avec un homme comme chef de famille. Ce type de situation représente désormais 20% des familles monoparentales. Par ailleurs, il semble que les hommes seuls ont la charge d'enfants plus vieux, et leur proportion augmente à mesure que les enfants avancent en âge (CFE, 2008).

Par ailleurs, rappelons que le Québec compte 47 % de divorces, ce qui selon Dubeau et *coll.* (2005), en fait le taux le plus élevé au Canada (38 %). De plus, la majorité des séparations se produit lors des deux premières années de vie des enfants. Il semblerait que cinq ans suivant la séparation, 56 % des enfants ne voient plus leur père ou le voient très peu. Ce qui selon plusieurs peut porter atteinte au développement des enfants (Amato et Gilbreth, 1999).

Dans un même ordre d'idée, les décisions des tribunaux québécois en matière de garde d'enfants ne favorisent pas toujours le maintien d'un lien étroit entre le père et son enfant. Comme le montrent certaines statistiques disponibles, la garde des enfants est confiée exclusivement à la mère dans 70,1% des cas de divorce et dans 84,5% des cas de rupture d'union libre (ministère de la Santé et des Services

[8] Le père seul est celui qui a la garde principale de l'enfant ou, dans le cas de la garde partagée, celui chez qui résidait l'enfant le jour du recensement (CFE, 2008 :22).
[9] Pour le recensement, il n'est pas nécessaire d'avoir eu un enfant pour être considéré comme une famille. Incidemment les couples de même sexes sont considérés comme étant une famille (avec ou sans enfant). Cette façon de concevoir la famille ouvre à une multitude de situations parentales. Par conséquent, le modèle traditionnel hétérosexuel biparentales perd du terrain et représente 46.1% des familles pour un cumulatif de 53.9% d'autres formes familiales (Dubeau et *coll.*, 2005).

sociaux et ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille [Rapport Rondeau], 2004). Par ailleurs, il semble que les pères aient moins accès à l'aide juridique ce qui causerait une plus grande difficulté à faire valoir leurs droits parentaux devant les tribunaux (*ibidem*). Et, contrairement à la croyance populaire, les statistiques montrent que les pères paient les pensions alimentaires à temps et en entier dans 79% des cas ce qui serait nettement supérieur à ce qui se voit dans les autres provinces qui ont des programmes comparables de pension[10].

Avec ce haut taux de divorce et de séparation, la situation conjugale et familiale des pères peut être le résultat de multiples transitions (Le Bourdais, 2007). Il semble que les hommes qui se séparent restent peu longtemps seuls et retournent assez rapidement en situation de couple après une rupture contrairement aux femmes qui peuvent attendre jusqu'à cinq ans avant d'envisager une nouvelle union (Lacharité, 2008). Ce qui amène les hommes à être dans la position de beau-père. Ainsi, et toujours afin d'illustrer la complexité de certaines trajectoires, ces situations peuvent conduire les pères à jouer la figure paternelle auprès de 6 à 10 enfants (*ibidem*). Ainsi, ces hommes, qui vont de *famille en famille* deviendraient alors à haut risque d'abus et de négligence envers les autres enfants (Lacharité, de Montigny, Miron, Devault, Larouche, Desmet et coll., 2005).

Ce type de statistiques contribue à accroitre l'idée qu'il faut agir précocement et de manière préventive auprès de certaines familles dites vulnérables. La mise en place de politiques sociales est souvent le reflet de ces préoccupations. Les prochaines lignes brosseront un tableau de quelques-unes d'entres elles qui visent en particulier les pères.

1.1.3 Politiques sociales et les pères

Comme il vient d'être souligné, la création et la mise en place de politiques sociales est un instrument que possèdent les gouvernements afin de promouvoir une certaine vision de la société. Depuis quelques années, le gouvernement du Québec aura été actif en ce domaine. La création du réseau de garderies à 5 puis à 7 dollars entre dans cette catégorie. Toutefois, la plus significative des actions de l'État des dernières années touchant spécifiquement les pères est sans doute la création du congé parental et du congé de paternité. Effectivement, ces congés inscrits dans la Loi sur les normes du travail[11] offrent la possibilité aux pères de prendre du temps payé (par le Régime québécois d'assurance parentale) auprès de

---

[10] Dans 95% des cas jugés au Québec, les pères sont les débiteurs à l'égard du versement de la pension alimentaire, dans 52% des cas les pensions sont perçues directement à la source (CFE, 2006 :50).

[11] Depuis le 31 décembre 2000, le congé parental du gouvernement fédéral payé dans le cadre de l'assurance-emploi et amélioré par le gouvernement du Québec passe de 10 à 32 semaines. La modification fait passer ainsi la durée totale des congés payés de maternité et parentaux de 6 mois à un ans (CFE, 2006).

leur famille sans perdre leur emploi. Souple, le congé parental peut ainsi être partagé entre le père et la mère de manière successive ou simultanée ou encore entièrement pris par l'un ou l'autre des parents pour un total de 32 semaines. Par ailleurs, l'État aura créé un congé réservé aux nouveaux pères, d'un maximum de cinq semaines, qui est à prendre ou à laisser et qui doit être pris dans la première année de vie de l'enfant né ou adopté. Ainsi, pour certains *« la prise du congé paternel, et éventuellement parental, est excellente pour créer des liens précoces avec l'enfant et amorcer leur réflexion sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles »* (CFE, 2008 : 94). Plusieurs indicateurs mettent en lumière une progression du désir des pères de s'investir auprès de leur jeune enfant (CFE, 2008 : 42). À cet effet, le Conseil de gestion de l'Assurance parentale (2006), souligne que l'investissement paternel se reflète, entre autres, par l'utilisation plus grande du congé de paternité. Ainsi, en 2006, 69,0 % des pères (soit 45 906) qui avaient droit à un congé de paternité, s'en sont prévalus (*idem*, 2008). De plus, dans une proportion de 12 %, le congé parental a été partagé entre le père et la mère et que dans une proportion de 9,6 %, le père a pris seul ce congé (*idem,* 2008 :23).

Il a été souligné précédemment que la conception des rôles parentaux et de la paternité est le résultat d'une construction sociale. Un puissant véhicule de construction que les sociétés possèdent réside en la création de politiques sociales et en ce sens — celles touchant la famille et les pères en font évidemment partie — elles sont souvent assujetties à diverses forces vives de la société, résultat parfois de longues luttes sociales comme celles menées par le mouvement des femmes.

Afin de conclure cette section, soulignons tout de même que l'amélioration des politiques sociales pour les pères et les familles est récente, ce qui demande une capacité d'adaptation à plusieurs sphères de notre société, dont les différents milieux de travail. Avec l'aide de ces politiques, les nouveaux modèles de paternité sont à construire et comme le soulignent Bolté, Devault, St-Denis et Gaudet à ce sujet, *« il manque aussi souvent de ressources (tant au travail que dans la collectivité) pour les soutenir adéquatement dans l'exercice de ce rôle plus riche et plus complexe »* (Bolté, Devault, St-Denis et Gaudet, 2002 : 11). À titre d'exemple, ces auteurs constatent la difficulté que certains milieux de travail éprouvent encore aujourd'hui à accorder ou à faciliter la prise du congé parental.

1.1.4 Santé et demande d'aide chez les hommes

La santé des hommes au Québec est de manière générale bonne (tout comme celle des québécoises) et l'espérance de vie se situe autour des 75,4 ans en 1999 (CFE, 2008). Par contre, il semble que les hommes célibataires ont une moins bonne santé que ceux vivant en couple (*ibidem*). Incidemment, certains hommes qui se séparent ou divorcent en ressortent très meurtris, ce qui affecte de manière significative

leur santé physique et mentale (Vidal et Tremblay, 2004). De plus, il appert que les hommes sont mal à l'aise de demander de l'aide et ne savent généralement pas où la chercher (*ibidem*).

Dans le même sens, les hommes attendent souvent une crise avant de consulter les services sociaux et de santé (Dulac, 1998). Par ailleurs, ils sont généralement plus enclins à adopter des habitudes de vie qui leur nuisent et ont peu de réseaux de soutien (Rapport Rondeau, 2004). Les hommes adoptent des comportements à risque plus élevé que les femmes en matière de santé sexuelle, ils sont plus enclins à utiliser des substances psychoactives[12], ils prennent des risques au volant, ils jouent davantage aux jeux de hasard et d'argent, ont une mauvaise alimentation, etc. Dans le même ordre d'idée, les hommes négligent souvent de faire des examens de dépistage et de persévérer dans les traitements une fois la douleur soulagée (CFE, 2008).

En ce qui concerne la santé mentale, pour certains, l'augmentation des suicides au Québec est attribuée au passage à l'acte chez la population masculine (Rapport Rondeau, 2004; CFE, 2008). Cette situation est alarmante puisque le taux semble continué à s'accroitre (*ibidem*). D'ailleurs, selon St-Laurent (1998), *« les hommes se retrouvent davantage en dépression que les femmes après une séparation et se suicident quatre fois plus souvent »* (dans Tremblay et L'Heureux, 2002 : 23). De plus, il s'avère selon les statistiques recueillies que 14,6 % des pères en famille biparentale et 25 % des pères en famille recomposée ressentent une détresse psychologique élevée (CFE, 2008). Par contre, comme le souligne Villeneuve (2009), aucune statistique n'a été présentée pour les pères seuls qui, vraisemblablement, subissent une détresse encore plus importante.

En ce qui concerne la violence, il apparait essentiel de rappeler, sans toutefois entrer dans les détails, que de manière générale les hommes se retrouvent beaucoup plus souvent dans des situations de violence physique, que ce soit comme agresseurs ou comme victimes (Rapport Rondeau, 2004). Par ailleurs, lorsque les pères en arrivent à demander de l'aide, il y a très fréquemment une situation de crise qui justifie cette demande. Dans ce contexte, ceux-ci peuvent parfois adopter des comportements exacerbés par leur situation. C'est ainsi, que la colère des hommes peut être perçue par les personnes intervenantes comme de la violence et ainsi nuire au processus d'aide thérapeutique. En ce sens, Lemay et Villeneuve disent *« que les intervenants expérimentés sauront réagir adéquatement en distinguant une expression légitime de colère d'une manifestation inadéquate de violence »* (Lemay et Villeneuve, 2006 : 6).

---

[12]Par contre, les femmes consomment plus de médicaments qu'ils soient prescrits ou non (Rapport Rondeau, 2004).

Enfin, selon les données de Turcotte, Dulac, Lindsay, Rondeau et Dufour (2002) si les hommes ont de la difficulté à consulter en dehors de moments de crises, il apparait que ceux ayant déjà effectué une demande d'aide dans les réseaux formels sont plus susceptibles d'en faire de nouvelles. C'est pourquoi ces auteurs affirment qu'il faut *« faciliter leur insertion initiale dans une démarche d'aide, de façon à les encourager dans une trajectoire qui pourra les amener à améliorer leur réalité, même si dans plusieurs cas, cette trajectoire comportera plusieurs étapes marquées d'avancées et de retour en arrière »* (Turcotte et *coll.*, 2002 : 49).

1.1.5 Présence et engagement paternel

La notion d'engagement paternel est souvent centrale dans l'analyse de la dynamique familiale. Lorsque les couples ou les familles rencontrent des difficultés, pour les personnes qui interviennent, l'implication (désengagement) et la présence (absence) du père peuvent servir à expliquer une partie de ces difficultés rencontrées. Plusieurs recherches vont dans ce sens. L'engagement des pères aurait une incidence positive sur le développement de leurs enfants. Selon ces recherches, la présence du père a des effets par exemple : sur une consommation inférieure de drogues et d'alcool; sur la diminution de la délinquance; sur la diminution de l'usage de médicaments; sur les épisodes d'école buissonnière, sur la fréquence des symptômes d'intériorisation et d'extériorisation tels les troubles de conduite, les comportements perturbateurs, la dépression, la tristesse, le mensonge… (Bolté et *coll.,* 2001; Projet national sur la paternité [Projet national], 2004). De plus, lorsque les pères sont présents et engagés, leurs enfants ont 80 % moins de risques d'aller en prison et ils ont 75 % moins de risques d'avoir des enfants en dehors des liens du mariage (*ibidem*). Ces chiffres et ce type de résultats amènent certains auteurs à affirmer que l'engagement des pères est bon pour eux, les femmes, les enfants et la société (Projet national, 2004).

Par ailleurs, il a été mentionné plus haut qu'il y a un haut taux de séparation au Québec (*voir* p. 16). Pour plusieurs, les ruptures sont pour certains pères une cause de leurs désengagements s'articulant essentiellement autour de trois points que sont : l'apparition (ou l'aggravation) de difficultés d'adaptation psychologique telle la toxicomanie; l'accroissement des conflits et les difficultés interrelationnelles avec la mère; finalement, les insatisfactions en lien avec les arrangements de garde (dictés ou non par la cour) (*idem* : 2004). Malgré ce qui vient d'être dit, il appert selon certaines recherches récentes que certains pères qui se séparent améliorent leur engagement auprès de leurs enfants suite à la rupture (Gaudet, Devault et Bouchard, 2005: 25). En ce sens, selon ces auteurs, la séparation serait positive dans la mesure ou certains pères s'impliquent davantage auprès de leurs enfants après la rupture.

Alors, qu'entend-on par engagement paternel? Il apparait que cette notion est aussi le résultat d'une certaine conception de la paternité qui nous amène d'une manière ou d'une autre à interroger entre autres la division des tâches au sein de la cellule familiale. À titre d'exemple, Van Egeren nous rappelle à ce sujet qu'il *« existe de fortes normes historiques et socioculturelles à l'égard de la division dans les soins parentaux, particulièrement dans les pays industrialisés, où les mères sont désignées comme celles qui éduquent et soignent, qu'elles travaillent à l'extérieur ou non »* (Van Egeren, 2001 : 137). Néanmoins, les valeurs que les pères accordent à leurs rôles paternels influent sur leur engagement. Ainsi, plus le père accorde de la valeur au rôle plus celui-ci influence favorablement son engagement (CFE, 2008 :61). Ces observations vont dans le même sens que Lamb (1987). À titre d'exemple celui-ci affirme que le rôle paternel serait un facteur de protection en ce qui concerne le suicide lorsqu'il est une source importante de gratification et qu'il donne un sens à la vie (Lamb, 1987). Toujours, selon cet auteur, les effets bénéfiques de l'engagement paternel ont déjà été documentés dans des études trouvant que les pères engagés se sentent davantage importants pour leurs enfants (Lamb, 1987), qu'ils sont plus satisfaits avec leur vie et qu'ils vivent moins de détresse psychologique (Houle, 2005).

L'Institut de la Statistique du Québec [ISQ] fait référence à un autre indicateur sur l'engagement des pères au quotidien en soulignant que par rapport à 1986*, « le temps dévolu par les pères à leurs enfants s'est accru de 75 % avec une augmentation de 0,6 heure par jour pour un total de 1,4 heure »* (ISQ, 2009 : 39). En ce qui concerne les mères, l'ISQ rapporte que celles-ci ont augmenté le temps de travail à l'extérieur du domicile familial (*ibidem*). En ce sens, en comparaison à 1986*, « les mères avec un enfant – ou plus d'un enfant – de moins de 5 ans, ont augmenté leur temps de travail à l'extérieur de 0,2 heure par jour (3,5 %), tandis que celui des pères a baissé de 0,3 heure (3,7 %) »* (ISQ, 2009: 39). Si les pères passent plus de temps auprès de leurs enfants c'est peut être en partie grâce aux politiques sociales ou encore parce que l'on considère de nouvelles manières de concevoir l'engagement des pères par la manifestation de comportements qui témoignent de l'existence de la variété des formes que celui-ci prend. Par exemple, comme le souligne le CFE (2008), l'engagement des pères peut aujourd'hui être observable non seulement en terme de minutes passées à la maison directement avec les enfants, mais aussi par la présence des pères lors des cours prénataux ou lorsque les hommes participent à des cours spécifiquement conçus pour eux, lors des accouchements, lors des sorties pédagogiques, lors des rencontres de parents, lors des déplacements entre la maison et l'école ou la garderie, etc. Ainsi, d'une certaine manière, en considérant que les contextes familiaux ont changé, on reconnait qu'il y a plus de façons d'être père qu'auparavant (Quéniart, 1999).

Toutefois, si plusieurs auteurs soulignent les avancés importantes par rapport à l'engagement des pères, certaines recherches montrent que même si aujourd'hui, *« les pères et les mères peuvent s'entendre sur une division équitable des soins »,* il semble que « *les mères finissent encore par effectuer la grande partie du travail »* (Van Egeren, 2001 : 136).

1.2 L'INTERVENTION AUPRÈS DES PÈRES

Comme nous venons de le voir au point précédent, la question de l'engagement des pères amène à comprendre la dynamique familiale selon certaines perspectives. Ainsi, une fois que le constat est fait qu'un père présent et engagé peut avoir des effets positifs sur le développement des enfants, que faire et comment faire afin de favoriser cet engagement bénéfique? Les prochaines lignes s'attarderont à la question proprement dite de l'intervention auprès des pères et plus spécifiquement à l'intervention auprès des pères au Québec.

1.2.1 Émergence de l'intervention auprès des pères au Québec

La réflexion sur l'intervention auprès des hommes s'est développée au Québec par le biais du travail social contrairement à un développement via la psychologie aux États-Unis (Tremblay et L'Heureux, 2002). Il est observé depuis un peu plus de 10 ans une quantité importante de nouveaux projets s'intéressant, impliquant ou encore s'adressant directement aux pères (Ferland, 2002). Ainsi, les auteurs de Projet national, 2004), ont recensé en 2000 plus de 230 projets s'adressant aux pères au Canada, dont une centaine au Québec. Toutefois, la très grande majorité de ces projets sont offerts autour des cours pré et postnatals. Les autres projets sont davantage apparentés à des groupes de croissance personnelle et des groupes d'éducation ayant les pères comme principale cible d'intervention. En fait, 62% des projets sont adressés uniquement aux pères. De plus, il ressort de cette étude que 68 % des projets proposent seulement une à deux activités (ponctuelles). Nous reviendrons un peu plus loin sur la nature de ces projets et des paradoxes que ceux-ci présentent avec la masculinité (*voir* point 1.2.2 p. 25). Néanmoins, le Conseil de la famille et de l'enfance (2008) remarquait que le Québec contrairement à d'autres sociétés avait un nombre significativement élevé de personnes engagées dans la recherche, les études et les interventions concernant les pères et les hommes. D'ailleurs, il faut constater que la réalité des pères « d'aujourd'hui » est de plus en plus médiatisée par le biais de reportages, de tribunes téléphoniques, d'articles de journaux et de documentaires et semble devenir une préoccupation grandissante au sein de la société. En fait, selon Ferland (2002) l'intérêt et les préoccupations des chercheurs sur la paternité semblent apparaitre au Québec il y a plus de 30 ans, mais toujours selon cet auteur le livre de Corneau *Père manquant fils manqué* paru en 1989 donne une certaine urgence d'agir et marque de manière significative l'imaginaire québécois (Dubeau, Devault et Forget, 2009). Un peu plus tard, le colloque *Pères à part entière* tenu à

l'Université de Montréal en 1994 aura permis de mettre ensemble chercheurs et praticiens et de constater tout le travail à faire dans le domaine. Par ailleurs, le rapport commandé par le gouvernement du Québec, *Un Québec fou de ses enfants* (Ministère da la Santé et des Services sociaux, 1991) affirme que la création du lien d'attachement entre le père et son enfant est une condition indispensable à l'amélioration des relations pères enfants. Cette préoccupation se transformera et s'articulera graduellement au Québec en programme de promotion de la paternité. Ces programmes sont souvent mis en œuvre, mais non exclusivement, par des travailleurs sociaux.

Une autre trace de l'évolution de l'intervention auprès des pères dans les années 1980-1990 est, comme le souligne Quéniart (1999) que l'on *« réalise que la socialisation des hommes n'est pas unique et qu'on doit considérer le processus de différenciation à l'intérieur de l'univers culturel et normatif masculin* [...] *les modèles sont éclatés et il y a plus de façons d'être père qu'auparavant ».* Ainsi, tranquillement, en intervention l'on s'accorde pour dire que les pères peuvent être aussi compétents à leurs manières que les mères dans l'éducation et dans les soins à apporter aux enfants. En ce sens et à titre d'exemple, les travaux de Paquette (2004a, 2004b) sur la spécificité des pères dans l'éducation montre comment par les jeux de « batailles et de tiraillages » les pères aident les enfants à s'affirmer positivement, à connaitre leur limite et à gérer leur colère, ces jeux auraient en bout de ligne une fonction d'ouverture sur le monde. De plus, lié à l'évolution de ce changement de vision en intervention, des changements sont aussi présents dans le milieu de la recherche où l'on s'intéressent davantage sur le *« comment font les pères »* plutôt que sur les côtés incapacitants du *« sont-ils capables de la faire »* (Deslauriers, 2002). En ce sens, ce même auteur remarque un retour à de la recherche plus qualitative qui cherche à connaitre les perceptions des pères et ce qui les caractérisent.

Du côté de la participation des pères dans les organismes communautaires familles, Dragon, Lacharité et Déziel (2006) soulignent que celle-ci est relativement récente. En outre, les pères demeurent encore peu nombreux à investir ces lieux (Lemieux, Charbonneau, Comeau et *coll.*, 2005; Ouellet, Turcotte et Desjardins, 2001). Pour leur part, Lemieux et *coll.* (2005) ainsi que René, Soulière et Jolicoeur (2004) nous parlent des difficultés qu'ont les organisations communautaires à rejoindre les hommes. Ils évoquent également la difficulté qu'ont les organismes communautaires famille à susciter chez leurs « usagers » une implication citoyenne. D'un autre côté, les ressources accessibles aux hommes sont en éclosions et ne sont pas présentes en aussi grand nombre que d'autres services offerts (famille, femme, enfance...). À ce titre, en 2007-2008 le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) subventionnait les organismes communautaires dans une proportion de 11,00 $ investis pour les femmes pour 1,00 $ investi pour les hommes (Donglois, 2009). Ainsi, 7,83 millions de dollars sont investis en subventions directes allouées

aux organismes communautaires spécifiques aux hommes en difficulté (hébergement et autres ressources) à côté d'un montant atteignant les 86,62 millions de dollars en subventions directes allouées aux organismes communautaires spécifiques aux femmes et réparties comme suit : aux maisons d'hébergement pour femmes en difficulté (59,01 millions $), aux centres de femmes (19,27 millions $) et aux centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (8,34 millions $). Par ailleurs, le cout de mise en œuvre du *Plan d'action sur la santé et le bien-être des hommes 2008-2011* produit par le MSSS est évalué à un investissement supplémentaire de 13,01 millions de dollars afin de subvenir aux besoins et demandes exprimés par le milieu et ce montant n'est toujours pas mis à disposition par le gouvernement (*idem*, 2009).

Du côté des services offerts dans le réseau de la santé et des services sociaux, ceux-ci sont souvent centrés sur les besoins de la mère et de l'enfant (Larose, 2001). Il arrive parfois que les personnes intervenantes, comme l'a démontré Dulac (2001), plus que ne pas tenir compte du vécu des pères les excluent carrément de l'intervention[13]. Par ailleurs, selon Asselin (1998), cette exclusion du père dans le processus d'intervention est encore plus évidente après une séparation ou un divorce. Il semble néanmoins que les mères sont considérées sur le plan de l'intervention comme étant l'étalon de mesure concernant les habiletés parentales (Dubeau, Devault et Forget, 2009). Ainsi, *« on réalise que le père peut être compétent, mais en imitant la mère, en ˝maternant˝ »* (*idem*, 2009 : 23). De ce point de vue, l'analyse des situations est souvent considérée d'un point de vue où le père est considéré comme incompétent, qu'il a des comportements considérés comme nocifs voir toxiques (Dulac, 2001). Ce qui explique en partie pourquoi un grand nombre d'interventions s'adressant aux pères prend la forme de programme d'éducation et a pour objectif explicite ou implicite *de faire des pères des bonnes mères.*

En ce sens, pour plusieurs auteurs, nombre d'intervenantes seraient plus à l'aise en intervention auprès des femmes et ne se sentent pas outillées de la même manière pour intervenir auprès des pères (Devault et Gaudet, 2003; Dulac, 2001; Larose, 2001, Marois 2010). Considérant que les domaines de la relation d'aide et de l'intervention sociale sont composés en majorité de femmes. La question suivante est fréquemment soulevée par le milieu de l'intervention et mérite une réflexion : Est-ce que ça prend une femme pour intervenir auprès d'un homme? Les deux pôles s'affrontent sur ce débat les uns disant que c'est l'approche qui fait la différence et que c'est via les pratiques qu'il faut tourner notre regard. D'autres affirment que ça prend des hommes pour intervenir auprès des hommes, qu'ils sont les mieux placés pour développer le lien de confiance nécessaire à l'intervention et que ceux-ci seraient les mieux placés pour

---

[13] Les pères représentent 20% des personnes responsables des familles monoparentales, toutefois ils n'ont pas accès à 20% des services (Projet national, 2004).

comprendre la nature des besoins exprimés par les hommes en détresse. Cette seconde vision n'est pas sans rappeler un certain féminisme ou ce ne sont que des femmes qui peuvent accompagner d'autres femmes victimes de violence conjugales par exemple. En ce sens, aux dires des pères usagers de la maison Oxygène (le première et longtemps la seule maison d'hébergement pour hommes pouvant être accompagnés de leurs enfants au Québec), c'est plus commode pour eux de se confier, étant donné leur passé avec leurs conjointes, à des hommes (Lemay et Villeneuve, 2006). Certains vont plus loin en affirmant que la présence de femmes intervenantes irait jusqu'à nuire à la dynamique et aux échanges dans les groupes de pères (Dragon et *coll.*, 2006).

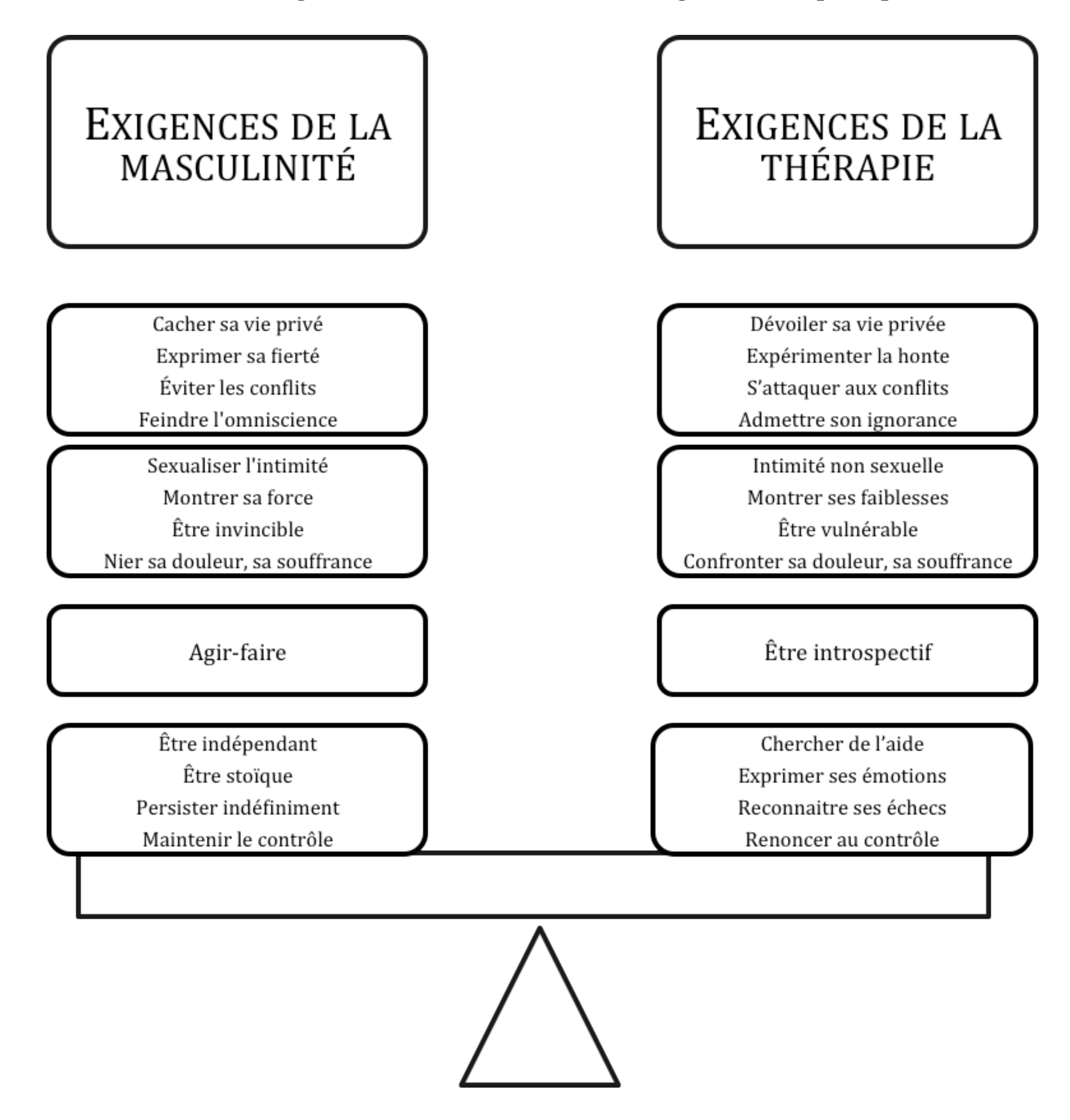
D'autre part, certains traits des pères face à leurs perceptions par rapport à eux-mêmes peuvent également être difficiles à décoder par certaines intervenantes. À titre d'exemple, il semble que les hommes entretiennent *« un rapport différent à leur corps et à leur bien-être personnel de telle sorte que le rapport objectif ne correspond pas au rapport subjectif qu'ils entretiennent avec la réalité »* (Rapport Rondeau, 2004 : 7). Cela va dans le même sens que Donglois (2009) qui rapporte que des médecins constatent qu'au niveau de la santé physique, les hommes ont tendance à ne pas se considérer comme malade.

Enfin, les hommes manquent de lieux pour s'exprimer librement, sans jugement (Ministère de la Santé et des Services sociaux et Institut de la statistique du Québec [Rapport Tremblay], 2005). Malgré cela, lorsqu'il y a intervention, Forget et *coll.* identifient que les effets perçus de celles-ci auprès des pères eux-mêmes se rapportent (1) au développement de leurs habiletés et à leurs compétences parentales, (2) à la confiance et à l'estime de soi, (3) au changement d'attitudes et (4) à leur reprise du pouvoir d'agir (Forget et *coll*., 2005). Ces constats exigent tout de même comme défi important pour les personnes qui interviennent à « *parvenir à aider les hommes à se faire aider »* (Rapport Rondeau, 2004 : 7). Le point suivant mettra en lumière quelques unes des difficultés rencontrées lorsqu'il y a une intervention dite « *classique* » auprès d'hommes dit « *traditionnels* ».

1.2.2 Les paradoxes des exigences de la masculinité et des exigences thérapeutiques

Le paradoxe du processus thérapeutique développé à partir des travaux de Brooks (1998) et Dulac (1999) montre comment de prime abord, les exigences de la masculinité et les exigences de la thérapie sont parfois en opposition pour ne pas dire incompatibles (Lemay et Villeneuve, 2006; Tremblay et L'Heureux 2002, Rapport Tremblay, 2005). La figure 1.1 illustre ces paradoxes existants entre masculinité et thérapie.

Figure 1.1
Paradoxes des exigences de la masculinité et des exigences thérapeutiques



Bourdouxhe (2010) d'après Brooks (1998), Dulac (1999) et Lemay et Villeneuve (2006)

Cette figure permet de mettre en évidence certains défis que rencontrent les personnes intervenantes à décoder le langage masculin (Rapport Tremblay, 2005) et à l'intégrer ou du moins à en tenir compte lorsqu'il y a intervention auprès des hommes. Face à ces paradoxes, comment peut-on offrir des services *« adaptés et sympathiques »* [14] aux pères et aux hommes du Québec sans se heurter à l'impossibilité d'agir? Plusieurs facteurs semblent influencer cette réalité dont, comme le soulignent plusieurs auteurs, la surreprésentativité des femmes en intervention qui peut avoir une incidence sur les valeurs, pratiques et services offerts aux hommes. Pour notre part, loin d'être une limite à l'intervention, les exigences de la

[14] Cette expression a été entendue lors d'une conférence donnée par Carl Lacharité (2008), nous n'en revendiquons pas la paternité.

masculinité, que nous nommerons plus loin *mythes et réalités de la masculinité* (*voir* chapitre II), doivent être perçues comme des leviers à l'intervention et utilisées à cette fin. C'est ce que tentera de mettre en évidence cet essai.

Toutefois, la littérature souligne de manière abondante les obstacles à la participation des pères dans les différents projets leur étant adressés. Il apparait pertinent ici d'en tenir compte et les prochaines lignes s'attarderont à en faire ressortir les principaux tels que décrits dans Projet national (2004). À ce titre, il est souligné qu'en général, les hommes ont moins d'expérience dans l'art d'être parent et dans la participation aux programmes d'aide aux parents. Les pères sont souvent perçus comme moins compétents que les mères sur les questions parentales. Les hommes peuvent ne pas être en mesure de se libérer de leur travail afin de se rendre aux différents rendez-vous. Dans le même sens, les hommes peuvent trouver difficile de participer à des services offerts le jour en semaine alors qu'ils sont au travail. De plus, certains hommes n'ont pas un horaire de travail suffisamment souple pour participer à des programmes d'aide aux parents. Les pères peuvent ne pas être conscients des services déjà en place ou disponibles pour eux.

D'autres facteurs, souvent mis de l'avant portent sur le manque de ressources financières (*voir* point 1.2.1) et humaines. Au niveau des ressources humaines, le manque de personnel masculin, le manque de disponibilité (lourdeur des tâches existantes), le manque d'expertise en intervention auprès des hommes et le manque de formation, sont quelques-uns des constats rapportés. Certains, dont Projet national (2004), ajoutent à cela le manque de recherche universitaire ainsi qu'un manque d'intérêt à la *« cause des hommes »* en général n'étant simplement pas une priorité au regard des organisations et/ou des individus y travaillant.

Du point de vue de l'intervention et de façon générale, il semble que les avancés sur le plan de la sensibilisation au rôle paternel sont surtout observés dans le discours, mais elles s'actualisent plus difficilement dans la pratique (Dubeau et *coll.*, 2005; Pouliot et Saint-Jacques, 2005). À titre d'exemple, lorsque l'on souhaite offrir des services aux pères, avons-nous réfléchi à l'environnement (locaux, décoration, publicités, accueil téléphonique) et celui-ci tient-il compte des pères (Bolté et *coll.,* 2002)? Alors quels services offre-t-on aux pères? Y a-t-il des services spécifiques et réfléchis pour être accueillants et adaptés aux hommes ou encore offre-t-on le même service, peu importe le genre? Comme le mentionne Bouchard *« il n'est pas certain que ces organismes et ces institutions de services aux enfants et aux familles soient aussi conviviaux avec les pères dans la pratique que leur discours le laisse entendre* […,] *eux aussi ont du chemin à faire pour que les pères se sentent suffisamment à l'aise pour participer pleinement»* (dans Bolté et *coll.,* 2002: 7).

À contrario, Projet national (2004), propose les résultats suivants suite à l'analyse faite des pratiques applicables aux activités s'adressant aux pères. Premièrement, les auteurs soulignent que les projets auront plus de chances de réussir s'ils débouchent sur une approche souple et non officielle qui met l'accent sur les forces des pères. Ils soulignent également de leur accorder de l'importance (les considérer pour ce qu'ils sont dans leur globalité) et de laisser de la place au plaisir et à l'humour. Deuxièmement, les interventions qui font la promotion de l'habilitation des pères auront plus de chances de réussir si les pères participent à chaque étape, de la planification des activités à l'évaluation. De là, les personnes intervenantes doivent agir d'abord comme guides pendant que les pères prennent eux-mêmes en charge les projets. Troisièmement, les projets auront plus de chances de réussir si des gens qui peuvent influencer indirectement les décideurs ou qui désirent faire avancer la cause sociale des pères s'y associent. En ce sens, les personnes intervenantes doivent envisager la possibilité d'accompagner les pères dans des activités de pressions et d'actions politiques (*lobbying*). Ces trois points apparaissent centraux dans cet essai dans la mesure où ils s'apparentent fortement à la philosophie en *empowerment* présentée au chapitre II.

1.2.3 L'intervention de groupe auprès des pères

Il a été signifié plus tôt qu'il y a plusieurs initiatives d'interventions s'adressant aux hommes et aux pères au Québec. Le point 1.2.2 montre comment l'approche et la philosophie sont en quelque sorte très importantes compte tenu des exigences de la masculinité et de celles de la thérapie qui sont parfois incompatibles. Alors quelle est la place de l'intervention de groupe auprès des hommes au Québec? L'intervention de groupe auprès des pères se développe dans les années 1980 à Montréal et se poursuit dans les années suivantes partout au Québec (Dulac, 1994a; Deslauriers, 2002). Ces groupes avaient comme vocation le soutien de pères en rupture d'union et aussi des groupes de mise en commun d'expériences et de difficultés personnelles (Deslauriers, 2002) telles la violence et les dépendances. Ainsi, le type des groupes proposés, comme souligné au point 1.2.1, est d'éducation ou encore de croissance personnelle[15], est centré sur deux déterminants de l'engagement paternel soit l'amélioration des connaissances et des habiletés individuelles des pères et est semblable à ceux qui sont offerts aux mères (Bolté et *coll.*, 2002). Par ailleurs, la recension des initiatives d'intervention effectuée par Bolté et *coll.* (2002) montre entre autres comment les services offerts aux hommes visent fréquemment à rejoindre les futurs pères via les cours prénataux. Enfin, il apparait qu'une faible proportion de ces programmes d'intervention sont systématiquement évalués (*idem*, 2002). Toutefois, comme le rappellent Devault et Gaudet (2003) *« il se dégage des rapports de consultation un consensus quant à la difficulté de recruter*

[15] D'après la classification proposée par Turcotte et Lindsay (2008).

les pères et de maintenir leur participation au sein des programmes » (Devault et Gaudet, 2003 : 4)[16].

Parallèlement, on observe l'apparition au début des années 1980 de groupes de pères axés sur la défense de droits[17] (Dulac, 1994a). Ces groupes proposent des activités allant du counseling, au groupe de soutien en passant par le lobby politique. Ainsi, certains auteurs qualifient le discours de ces groupes d'être à l'occasion revanchard à l'encontre des femmes et des mères qui, disent-ils, les empêchent de s'impliquer auprès de leurs enfants (Dubeau, Devault et Forget, 2009). De plus, ces groupes entretiennent aussi un certain discours de victimisation des hommes ainsi qu'une vision plutôt conservatrice de la paternité. Toutefois, ces types de groupe ne sont pas animés par des professionnels, mais sont plutôt autogérés[18] par leurs membres.

Nonobstant, nous constatons un certain manque de recherche et de résultats sur les particularités propres à l'intervention de groupe auprès des populations masculines et de leurs effets comme mode d'intervention. Malgré cela, ce champ d'études n'est pas complètement vierge, nous avons précédemment cité des recensions de projets (Bolté et *coll.*, 2002; Dulac, 1994a; Projet national, 2004) qui décrivent entre autres certaines pratiques de groupe auprès de pères. Ce que nous retenons essentiellement de ces recensés de pratiques est que plusieurs de celles-ci se déroulent en groupe ou s'apparentent fortement à une pratique d'intervention de groupe. Incidemment, les recommandations et les constats de ces pratiques ont à notre avis très souvent une forte filiation avec l'intervention de groupe même s'ils ne sont pas formulés comme tels pour être accomplis dans ce contexte. La liste suivante est tirée de ces *bonnes pratiques* et illustre selon nous cette affirmation, nous en avons d'ailleurs tenu compte lors de l'élaboration du projet de stage et du choix du mode d'intervention en groupe :

Quelques caractéristiques des hommes à considérer :

- Les hommes apprécient avoir des lieux pour les hommes;
- Les hommes apprécient être entre hommes;
- Les hommes aiment être dans l'action;
- Les hommes apprennent par observation;
- Les hommes ont tendance à avoir des réseaux de soutien limité;
- Les hommes considèrent l'implication citoyenne comme une forme d'engagement envers leur enfant (ex.: bénévolat dans un conseil d'administration dédié à la jeunesse et à l'enfance).

Pistes d'intervention :

- Favoriser une approche souple qui met l'accent sur les forces des pères;
- Laisser de la place aux moments informels (avant, pendant et après le temps prévu de l'intervention);
- Accorder de l'importance à ce que vivent les pères;
- Utiliser l'humour et laisser de la place au plaisir;
- Proposer des horaires et des heures d'ouverture adaptés aux pères;

---

[16] Pour en savoir plus sur le recrutement et la rétention, *voir* point 3.3.1 de cet essai : *La phase prégroupe*.

[17] Le plus connu de ces groupes au Québec est, par ses actions d'éclats et sa visibilité médiatique, *Fathers-4-Justice.*

[18] Pour en savoir plus sur le groupe autogéré, *voir* point 2.3.2 de cet essai.

- Communiquer autant avec les mères qu'avec les pères (CLSC, DPJ, CPE, École…) même après une séparation[19];
- Mettre les pères au centre de l'intervention;
- Impliquer le père dans le processus d'intervention (de l'accueil, à la définition du problème, aux solutions envisagées);
- Respecter le rythme des pères ;
- Reconnaitre que les mères jouent souvent le rôle de confidente, parler et se confier pour l'homme peut changer l'équilibre et la dynamique dans le couple.
- Faire la promotion de l'engagement paternel (en milieu de travail, dans les écoles, dans les centres de formation, dans un centre de loisirs, à l'aréna, au CPE, etc.) par différents moyens;
- Faciliter l'accès à des services sociaux adaptés et sympathiques aux besoins des pères.

Quelques pratiques d'interventions prometteuses :

- Offrir des groupes de soutien pour les hommes/pères;
- Offrir des activités sportives et ludiques pères-enfants;
- Offrir aussi des visites à domicile pour les pères séparés (CJM, CLSC…);
- Offrir un service d'écoute téléphonique pour les hommes.

Bref, au regard de tout ce qui vient d'être énoncé nous émettons l'hypothèse que l'intervention de groupe auprès des pères – bien que peu étudié à notre connaissance – convient particulièrement bien à cette population compte tenu justement des exigences de la masculinité. Bien que nous ne soyons pas en mesure de le démontrer de manière scientifique dans le cadre de cet essai, il s'agit du moins de notre parti pris. En ce sens, le passage suivant tiré de Marois (2010), qui a récemment effectué une analyse croisée de trois pratiques de groupe s'adressant aux pères, illustre selon nous bien ce point de vue:

> *L'expérience du groupe donne la possibilité aux hommes d'apprendre à entrer en contact avec la détresse des autres hommes autant qu'à recevoir ou donner un soutien critique. Ils apprennent qu'avoir des besoins émotionnels, que connaître sa vulnérabilité et celle des autres ne constituent pas une honte. Alors, les résistances s'effritent et les rapports entre les hommes se transforment peu à peu et certains sont en mesure de vivre des relations interpersonnelles empreintes de solidarité et d'empathie* (Marois, 2010 : 103).

C'est pourquoi nous reviendrons plus en détail au chapitre II sur l'intervention de groupe en travail social puisque ce mode d'intervention semble être particulièrement prometteur en raison de son contexte.

1.3 COMMENTAIRES CRITIQUES

Nous l'avons vu, les recherches autour et sur la question de la paternité ont été teintées par les époques et les contextes dans lesquelles elles se sont produites. Ainsi, Dufour (2001) distingue deux mouvements dans l'étude de la paternité depuis les années 1980. Le premier, identifié comme le *paradigme déficitaire* a graduellement laissé la place à une approche axée sur les forces et les compétences (*ibidem*). Le second mouvement fait référence aux études comparatives pères-mères qui évolueront progressivement vers l'étude de la diversité au sein même de l'exercice du rôle paternel (*ibidem*). Delà, Van Egeren constate que sur la question du rôle du père *« jusqu'à tout récemment, la plupart des études portant sur les associations entre le développement de l'enfant et la famille étaient centrées sur la relation individuelle*

[19] Évidemment dans la mesure où le père n'a pas reçu de jugement d'aliénation parentale de la cour.

mère-enfant. » (Van Egeren, 2001 : 134). Et encore, il apparait qu'actuellement plusieurs recherches sont orientées de manière théorique par l'approche écologique ou sa variante écosystémique. Ces approches sous-entendent un certain déterminisme de la condition humaine. Ce déterminisme est ainsi orienté par une perspective *de causes à effets* dans la façon de voir la paternité, par exemple, un père doit exprimer ces émotions pour être heureux[20]. Ces approches orientent et ont des impacts sur la manière dont sont définis les programmes et les populations cibles dans des perspectives d'ingénierie sociale et épidémiologique propres à la mise en place de programmes sociaux et de santé publique. L'approche écologique est donc porteuse de contenus normatifs s'inspirant de valeurs dominantes généralement définies par des experts. Incidemment, avec cette approche, « Le bon père » est généralement défini par ces derniers et non pas par les pères eux-mêmes. À titre d'exemple, la conclusion d'une étude inspirée de ce cadre illustre cette idée, *« dans une perspective de prévention et de promotion de la santé de l'enfant, il est essentiel de favoriser une intervention précoce qui vise à favoriser l'engagement paternel le plus tôt possible »* (Dubeau, et *coll*., 2005 : 16).

Ainsi, les projets de promotion de la paternité proposée dans une approche écologique ou écosystémique peuvent rebiffer certains pères en exacerbant leur honte à ne pas correspondre à ce nouveau modèle de paternité et ainsi, à la limite les éloigner encore d'avantage des services d'aides formels. Delà, la paternité est perçue dans cet essai comme un état découlant d'un processus dynamique pouvant être compris à la lumière de ce que vivent, ont vécu et veulent vivre les pères, en d'autres mots, les pères sont considérés dans leur globalité tout en tenant compte des interrelations qu'ils entretiennent avec leur famille et leur environnement. En accord avec ce qui vient d'être dit, mais au niveau plus individuel, pour cet essai le père d'aujourd'hui est considéré au moment de l'intervention comme devant *« se créer lui-même en utilisant les ressources à sa disposition, telles que les figures parentales qu'il a intériorisées, l'opinion de son entourage par rapport à lui, ses représentations de ses opinions et ses représentations de soi »* (Plouffe, 2007 : 49), et ce dans un processus de groupe.

Cet essai émerge à partir d'une expérience concrète d'intervention de groupe. Celle-ci était habitée par le désir de mettre en place une pratique novatrice spécifique aux hommes et aux pères. Ce dispositif se voulant dès le départ être en accord avec la réalité et le contexte d'intervention d'un CLSC. Ainsi, contrairement à certains courants masculinistes radicaux, cette intervention ne souhaite pas mettre en opposition les hommes et les femmes. Les objectifs de la Maison Oxygène à Montréal expriment bien cette manière de concevoir l'intervention auprès des pères : *« l'objectif de cette stratégie est de les*

---

[20] Incidemment, et de manière quelque peu caricatural, un père malheureux se doit d'exprimer ses émotions afin de trouver le bonheur.

reconnaître dans leur différence afin qu'ils apprennent à mieux vivre avec eux-mêmes, avec leurs conjointes et leurs enfants » (Lemay et Villeneuve, 2006 : 11).

Comme le rappelle Deslauriers (2002) dans son survol historique de la paternité, le nombre de pères absents de la vie de leur enfant en Occident et au Québec a atteint des niveaux importants et pourtant, il en vient au constat qu'ici comme ailleurs, les pères n'ont jamais été si proches de leur enfant. Cet antagonisme s'explique selon Dubeau, Devault et Forget (2009) par le constat d'une augmentation des facteurs qui renforcent les liens pères-enfants des uns et par le constat d'une augmentation des causes qui les vulnérabilisent et expliquent l'absence ou la faible présence des autres[21].

Comme Deslauriers et Hurtubise (2002) le définissent, la philosophie et la pratique du travail social tendent vers l'inclusion, le respect des différences et de l'autonomie, le non-jugement, l'empathie et des solutions qui prônent le mieux-être du plus grand nombre au sein des familles et des communautés. De ce point de vue, Plouffe (2007), comme d'autres, affirme que le travail social a une certaine prédisposition à *clientéliser*[22] les pères. Par contre, ce même auteur rappelle que *« le seul frein à cette disposition du côté du travail social fut (et continue d'être dans une moindre mesure) une analyse qui : 1) considère les femmes comme désavantagées par rapport aux hommes dans beaucoup de contextes sociaux; et 2) donne la priorité aux besoins des femmes sur le plan de l'intervention psychosociale, communautaire et des politiques sociales »* (Plouffe, 2007 : 47). En ce sens, comme le souligne Faludi (1991) « *malgré les bouleversements du masculin et de la paternité par l'impact de la modernité et du féminisme, les hommes demeurent des citoyens souvent plus privilégiés que les femmes dans les inégalités sociales basées sur le sexe* » (dans Plouffe, 2007 : 50). De leur côté, les masculinistes, selon Blais et Dupuis-Deri (2008), développent pour théoriser la « crise des hommes » essentiellement et systématiquement quatre arguments : (1) les filles réussissent mieux à l'école que les garçons; (2) les hommes sont également victimes de violences conjugales; (3) les hommes se suicident plus que les femmes et (4) en cas de divorce les tribunaux attribuent généralement la garde des enfants à la mère. Ainsi, les positions et arguments des uns et des autres sont souvent construits en opposition. En conséquence, il apparait essentiel pour plusieurs de se positionner par rapport à ce débat. Pour certains, la question doit être posée : est-ce que la détresse chez les hommes est une réalité ou un euphémisme par rapport à celle vécue par les femmes? En d'autres mots, quel filtre d'analyse portons-nous et dans quel camp doit-on se situer quand vient le temps d'entreprendre une intervention : du bord des féministes ou du bord des masculinistes ?

---

[21] Par exemple : la paupérisation, la stigmatisation, les problèmes de santé mentale, les problèmes de dépendances, la violence conjugale, etc.

[22] *« C'est-à-dire à reconnaître les difficultés de vivre la paternité aujourd'hui, à identifier des problématiques spécifiquement paternelles et à développer des méthodes d'intervention pour y remédier »* (Plouffe, 2007 :47).

Pour notre part, comme déjà spécifiée, dans le cadre de cet essai et tout au long de l'expérience de stage, la position aura été au contraire de reconnaitre l'existence de ces antagonismes, de les exposer, d'y réfléchir en groupe et de tenter d'en profiter pour développer une conscience critique par rapport à ces enjeux.

Par ailleurs, cet essai est dans l'esprit des traditions du travail social orienté vers une tentative de contrepoids au regard des dangers d'une normalisation et d'un discours hégémonique d'une certaine vision de la paternité qui implique une diminution de la réalité vécue par ces pères, le plus souvent souffrants, vers une intervention orientée uniquement sur des objectifs de promotion de certaines dimensions paternelles au détriment des aspirations et des souhaits de ces personnes qui doivent être considérés dans leurs globalités.

Finalement, tout ce chapitre tendait à démontrer comment les mutations structurelles et culturelles de la société ont transformé le statut de la paternité et incidemment conduit à une redéfinition des fonctions traditionnelles créant des dilemmes et des tensions chez certains hommes. À partir de ce qui vient d'être dit, le chapitre suivant propose une manière d'appréhender ces tensions et ces dilemmes vécus par certains hommes (par le biais des mythes et réalités de la masculinité) et propose un mode d'intervention (en groupe) qui, nous le croyons, peut les aider à surmonter leurs difficultés. Nous tenterons par la même occasion de voir en quoi une intervention de groupe auprès de père permet de faire émerger de l'*empowerment* (individuel, organisationnelle et communautaire) et comment le traitement des mythes et réalités de la masculinité peut servir dans ce contexte de déclencheur à celui-ci?

CHAPITRE II

CADRE D'ANALYSE

Ce chapitre présente le cadre d'analyse de cet essai et par la même occasion une grande partie de l'esprit dans lequel s'est effectuée l'expérience terrain. La première partie présentera les mythes et réalités de la masculinité. La seconde s'intéressera à l'*empowerment*, ses types (individuel, organisationnel et communautaire) ainsi qu'aux éléments constitutifs à l'*empowerment* individuel. La troisième partie portera un regard général sur le travail social de groupe et sur l'aide mutuelle. Suivront dans un quatrième point des croisements entre ces trois éléments afin de mettre en évidence les passerelles qui les unissent ainsi que leurs complémentarités. Afin de conclure ce chapitre, une synthèse et un schéma seront présentés à la fin du point 2.4.

2.1 LES MYTHES ET LES RÉALITÉS DE LA MASCULINITÉ

Les prochaines lignes présentent brièvement ce qui est commun d'appeler les mythes et réalités de la masculinité ce qui inclut également l'idée des stéréotypes de genres ou sexuels. Dans le contexte de cet essai, ceux-ci seront présentés sans s'attarder à une analyse approfondie des origines ou des dynamiques propres à chacun et aussi sans s'attarder à un jugement sur le bien-fondé ou non de chacun d'eux. Il s'agit davantage d'en prendre acte comme faisant partie d'un certain discours répandu auprès de la population ou encore dans les médias afin de servir et cerner la discussion à venir avec les pères dans l'intervention de groupe présentée au chapitre III. C'est pourquoi il apparait important d'affirmer que les hommes sont considérés ici comme des êtres humains à part entière avec toutes leurs possibilités (Tremblay et L'Heureux, 2002) et non pas comme des êtres atrophiés, stéréotypés ou encore amputés d'une partie de leur humanité (Dulac, 1994b). Dans le même ordre d'idée, le spectre de la paternité dans nos sociétés modernes prend des formes disparates et les *mythes culturels* au sujet des pères vont du portrait de pères incapables ou malhabiles au postulat que père et mère devraient être égaux et interchangeables (Van Egeren, 2001). Dans ces conditions, qu'est-ce qu'un homme, un vrai ?

Par cette question, le débat de la socialisation à la masculinité s'ouvre. Autrefois, cette socialisation s'activait dans beaucoup de sociétés, entre autres, lors de rites initiatiques. Souvent dans cette perspective, devenir un homme nécessite d'une part, de briser le lien avec la mère et d'autre part, de purifier le garçon de tout ce qui est féminin en lui. En d'autres mots, comme le rapporte Badinter (1992), sur les fondements des rites initiatiques masculins, les conditions de la naissance d'un homme, un vrai, nécessitent qu'il soit débarrassé de toute *« contamination féminine »*. Nous avons mentionné au chapitre précédent que la

paternité est considérée comme une construction identitaire (*voir* chap. I). Patrick Jean, réalisateur et auteur d'un documentaire sur la masculinité, décrit de la manière suivante la socialisation de genre :

> *L'assimilation par les filles et les garçons du rôle associé à leur sexe commence dès le berceau… Les jouets et les albums pour enfants participent à la construction des identités parce qu'ils diffusent des modèles de comportements auxquels les enfants s'identifient. Or, les stéréotypes mis en scène dans les livres et par les jouets correspondent à la division traditionnelle des rôles sexués : on offre aux petits garçons des armes, des jeux de construction ou qui invitent au mouvement tandis que la petite fille reçoit des poupées, de la dînette, des appareils ménagers miniatures. De la même façon, les albums illustrés montrent souvent des clichés sexués comme celui du papa qui revient de son travail pendant que la maman vêtue d'un tablier lui prépare son repas du soir. Ces stéréotypes sexistes construisent et confortent des attentes différentes à l'égard des filles et des garçons : on attend des petites filles qu'elles soient calmes, appliquées, affectueuses, coquettes, attentives aux autres; des petits garçons qu'ils soient inventifs, vifs, turbulents, voire violents…* (Jean, 2009).

Cette réflexion sur la socialisation des genres ont amené certains chercheurs comme Pleks (1981) et O'Neil (1981) à proposer un nouveau cadre théorique qui suggère que « *le rôle masculin est contradictoire, incohérent et dysfonctionnel, dans la mesure où les comportements dont il fait la promotion peuvent s'avérer néfastes pour la santé des individus* » (Pleck, 1981; O'Neil, 1981 dans Houle 2005 : 80). Ils vont plus loin en postulant que violer ces exigences du rôle masculin conduit à la stigmatisation sociale et entraine chez les hommes des conséquences psychologiques (Houle, 2005). Ainsi, selon ces auteurs, *« des conflits de rôle (gender role conflict) entraînant de la tension (sex role strain) se produisent lorsque des rôles de genre rigides ou restrictifs sont appris durant la socialisation et empêchent la personne d'actualiser entièrement son potentiel humain et lui font vivre du stress important »* (Pleck, 1981; O'Neil, 1981 dans Houle 2005 : 80). À titre d'exemple, Houle (2005), affirme que le risque de suicide est augmenté chez les hommes qui afin de satisfaire ce paradigme et afin de ne pas être stigmatisé vont jusqu'à se couper des sources de soutien disponibles. Donc, de ce point de vue l'adhésion au rôle masculin traditionnel entraine : (1) un niveau accru de détresse psychologique et de dépression ; (2) un recours moins fréquent à la demande d'aide et (3) une insatisfaction à l'égard du soutien disponible dans l'entourage (Houle, 2005).

Pour sa part, Jansz (2000), à l'instar d'autres auteurs, présente le rôle masculin traditionnel en Occident par quatre attributs : *stoïcisme*; *autonomie*; *réussite* et *agressivité*. Inspirées de ces caractéristiques et enrichies d'autres éléments rencontrés dans la littérature (Badinter, 1992; Beauchamp, Thibaudeau et Renaud 1996; Corneau, 2002; Dubeault, Devault et Forget, 2009; Dulac, 2001; Houle, 2005; Marois, 2010; Paquette, 2004a-b; Pollack, 2001; Tremblay et L'Heureux, 2002; Van Egeren, 2001), les prochaines lignes présenteront les mythes et réalités de la masculinité tels que perçus dans cet essai.

2.1.1 Stoïcisme

Un homme ne partage pas sa souffrance, ne pleure pas publiquement et évite les émotions vives, particulièrement celles reflétant de la dépendance ou de la chaleur (Jansz, 2000). Il cherche à taire l'expression de certaines émotions sauf les émotions attendues et en accord avec les stéréotypes par exemple la colère. C'est ce que d'autres nomment comme étant une carence d'expressivité sur le plan émotionnel (Dubeau, Devault et Forget, 2009). Dans le même sens, Pollack (2001) compare de manière imagée les codes de la masculinité à une *camisole de force* qui en définitive n'offre aux hommes qu'un registre restreint pour exprimer leurs émotions. Ce qui, comme le démontre Dulac (1999), peut amener les hommes à exprimer de manière inadéquate et parfois même de manière agressive et violente leur demande d'aide. Ce qui par ailleurs, comme mentionné précédemment, lorsque mal décodé par les personnes intervenantes, ne facilite pas l'accès aux ressources pour ces hommes. Dans un autre ordre d'idée, *« certaines études suggèrent que les hommes préféreraient régler leurs problèmes seuls* [… de plus,] *de nombreuses études trouvent que les hommes ont des attitudes plus négatives que les femmes à l'égard de la recherche d'une aide psychologique professionnelle »* (Houle, 2005 : 90). Pour sa part, Lee (2002) montre *« que les hommes demandent moins d'aide que les femmes parce qu'ils perçoivent ce comportement comme plus coûteux socialement, du fait de l'importance cruciale qu'ils accordent à la compétence, à la supériorité et à l'indépendance »* (dans Houle, 2005: 91). En ce sens, Dulac (2002) ajoute l'idée que *« dans notre société les normes, les manières conformes et appropriées de réagir et d'exprimer le besoin d'aide sont largement déterminées par les caractéristiques attribuées comme propriétés féminines, parce que l'éducation, la culture sexiste et patriarcale tolère et encouragent la sensibilité et les manifestations de ces besoins plutôt chez les femmes que chez les hommes »* (Dulac, 2002 :160). C'est pourquoi, comme vu au chapitre I, ce stoïcisme amènerait les hommes à négliger de prendre soin de soi sur le plan de leur santé physique et mentale. En ce sens, d'après Charmaz (1994), *« les hommes dissimulent et nient leurs symptômes pendant une longue période de temps, et ce, peu importe la gravité de la maladie ou du problème »* (dans Tremblay et L'Heureux, 2002 : 17). De plus, selon Lynch et Kilmartin (1999) cette attente lorsqu'il y a souffrance peut se retourner contre la famille et les proches des hommes incapables de l'exprimer autrement que par l'agressivité et la violence. Le stoïcisme chez les hommes est donc une manière d'affirmer une forme de courage devant la souffrance tout en démontrant une certaine forme d'indifférence puisqu'en laisser paraitre serait faire preuve de sensiblerie.

2.1.2 Autonomie

Un homme est indépendant, il fait face aux difficultés de la vie en restant impassible et n'admet pas ses dépendances aux autres (Jansz, 2000). De ce point de vue, demander de l'aide et admettre ses difficultés

peuvent être perçus comme une forme de dépendance et pourraient contribuer à expliquer en partie le recours moins fréquent à la demande d'aide chez les hommes (Houle, 2005). Cela entrainerait un entêtement à ne pas demander d'aide lorsqu'on est dans le besoin tant auprès de l'entourage qu'auprès des professionnelles de la santé et des services sociaux. Dans le même sens, *« certaines études suggèrent que la réticence à exprimer ses émotions et à se révéler aux autres* [stoïcisme] *pourrait entraver le développement de relations intimes et significatives et priver les personnes de soutien social* [autonomie] *»* (Houle, 2005 : 91). Les hommes vivent donc une forme d'isolement de par cet attribut de la masculinité. De même, Dulac observe que les hommes préfèrent le retrait social au moment où surviennent ces épisodes de vie où s'incarnent souffrances et douleurs (Dulac, 2001) afin de ne pas subir une forme ou l'autre d'ostracisme ou de stigmatisation. En outre, l'autonomie suggère l'idée que les hommes agissent et qu'ils sont dans l'action. De manière imagée il s'agit du stéréotype du *« on ne va pas en parler toute la journée, on va le faire… ».* Incidemment, en matière d'intervention, certains auteurs trouvent *« que les hommes qui adhèrent plus fortement au rôle masculin ont une réticence plus prononcée à l'égard de l'aide orientée vers les émotions que lorsque celle-ci est orientée vers les cognitions, alors qu'il n'y a pas de différence pour les hommes qui adhèrent peu au rôle masculin »* (Houle, 2005 : 92). Un peu dans le même sens, à titre d'exemple dans un cadre thérapeutique la personne intervenante préfèrera utiliser des verbes d'action[23] lorsqu'elle formule une question à un homme *traditionnel* — « Comment réagissez-vous face à ce que votre femme vient de dire? » — plutôt qu'une question qui fait appel à l'expression de l'affect — « Comment vous sentez-vous face à ce que votre femme vient de dire? ».

2.1.3 Réussite

Un homme réussit sur le plan professionnel de façon à être capable de nourrir la personne aimée et sa famille (Jansz, 2000). C'est la référence au rôle traditionnel du père pourvoyeur vu au chapitre I (*voir* tableau 1.1 p.13). Ces pressions normatives peuvent être fortes à un tel point que plusieurs auteurs affirment que « *le père qui, par exemple, accorde la priorité à ses enfants plutôt que sur sa carrière peut se retrouver, dans beaucoup de milieux de travail, écarté de la hiérarchie ou carrément sans emploi »* (Plouffe, 2007 : 45). De ce point de vue, pour réussir, le père se doit de passer plusieurs heures à l'extérieur du domaine familial. Derrière cette réussite sur le plan professionnel découle donc la question de la participation active à l'éducation et aux soins des enfants souvent sources de conflits au sein des familles. Comme le rappelle Van Egeren (2001), ce domaine est de plus en plus investi par les pères, mais est encore largement sous la responsabilité des mères. Cette nécessité de réussite à l'extérieur du domaine familial nous conduit à parler d'un autre rôle traditionnel attribué aux pères soit la responsabilité de l'autorité et de la discipline ou de manière imagée du « *attends que ton père arrive!* ».

[23] Un verbe d'action dans le sens où il incite l'homme à l'action, à agir, à faire...

De ce point de vue, il semble que le discours et la représentation nouvellement valorisés du père soignant soient adoptés par plusieurs de ceux-ci (Côté, 2009). Toutefois, du point de vue de la responsabilisation face aux tâches ménagères ils seraient moins enclins à y participer à part entière ces dernières étant considérées comme répétitives et peu valorisantes (*ibidem*). Ce qui va dans le même sens que Van Egeren (2001) qui parle d'une division inéquitable du travail et des tâches ménagères qui sont encore largement dévolues aux mères. En ce sens, pour ce qui est des différentes responsabilités, les pères peuvent se sentir profondément incompétents dans certaines de celles-ci et Dulac affirme qu'il s'agit là *« d'un sentiment profond, lourd du poids de l'histoire de la condition masculine »* (Dulac, 1994b : 512). Dulac pose alors la question suivante, comment peut-on reprocher aux pères de ne pas s'intéresser aux tâches qui ne sont pas valorisées socialement? Incidemment, appréhender de cette manière le stéréotype de la réussite nous invite à réfléchir à la question de la division des tâches au sein des familles.

À titre d'exemple la place du jeu comporte de grandes différences dans la qualité des comportements des pères et des mères dans l'éducation et la socialisation des enfants (Van Egeren, 2001). Les stéréotypes amènent les pères et les mères à adopter des comportements en accord avec leurs rôles. Ainsi, selon cette auteure les pères ont tendance à s'adonner à des jeux physiques, stimulants, impliquant des mouvements de bras et de jambes, des rebondissements, des soulèvements, ainsi qu'à des jeux extérieurs, des excursions… Ce qui contribue au développement de l'enfant en promouvant entre autres des habiletés motrices et spatiales[24]. De ce point de vue, le loisir pris avec le père va plus souvent se produire comme une activité libre, qui peut donner au jeu paternel une qualité spéciale. Pour leur part, toujours selon Van Egeren (2001), les mères ont tendance à s'adonner à des jeux plus tranquilles où l'accent est mis sur des jeux didactiques où elles utilisent la lecture, des jeux conventionnels[25] ou la manipulation d'objets et de jouets afin de stimuler les fonctions et les habiletés motrices fines et ainsi échafaudent l'expérience d'apprentissage de leur enfant. De plus, le jeu avec la mère est plus susceptible de faire partie d'un flot continu d'activités. Ainsi, les jeux sont souvent intégrés aux activités de soins quotidiens : elles font un peu de ménage, aident l'enfant à faire une tour avec des blocs, préparent un gouter, font la lecture d'un livre à l'enfant, etc.

Enfin, si la nature du temps passé auprès des enfants est différente nous constatons une nette augmentation du temps que les pères investissent auprès d'eux depuis les années 1970 (Marsiglio, Amato, Day, Randal et Lamb, 2000). Toutefois, Deslauriers (2002) souligne que si l'on connait le temps des pères passé avec

---

[24] *Voir* aussi sur la spécificité des jeux de « batailles et de tiraillages » dans le développement de l'enfant, Paquette (2004a-b) au point 1.2.1 de cet essai.

[25] Par exemple des jeux de cachecache, de répétition…

leurs enfants, on sait peu ce qui s'y passe ainsi que la qualité des interactions s'y déroulant. Néanmoins, il apparait que toute la question de la division du travail familial a des implications importantes sur la relation parentale (avec la conjointe ou l'ex-conjointe) ainsi que de la relation paternelle (avec ses enfants ou ceux d'une nouvelle union) et interpelle en particulier le stéréotype de la masculinité que nous lions ici à la réussite.

2.1.4 Agressivité

Un homme est fort et robuste et il agit agressivement si les circonstances l'exigent (Jansz, 2000). Ce stéréotype renvoie également à un certain rôle historique de protection dévolu aux hommes. La socialisation des hommes favorise une recherche de pouvoir et de contrôle sur ce qui les entoure (*idem*, 2000). De manière plus positive, cette agressivité peu être nommée dans différents contextes comme étant de la *combattivité*. Un des véhicules privilégiés à l'expression de celle-ci demeure en particulier le sport et en général toutes les activités faisant appel à l'utilisation de ses capacités physiques. D'ailleurs, comme le souligne Badinter (1992), *« c'est sur le terrain de sports que le préadolescent gagne ses galons de mâle* […] *il y montre publiquement son mépris de la douleur, la maîtrise de son corps, sa dureté aux coups, sa volonté de gagner et d'écraser l'autre »* (Badinter, 1992 : 142). Ainsi compris, le stéréotype de l'agressivité invite donc les hommes à être constamment en mode de compétition. L'objectif étant en quelque sorte d'affirmer haut et fort sa masculinité ou, comme le dit Badinter, de montrer *« qu'il n'est pas un bébé, une fille, ou un homosexuel, mais un vrai mec »* Badinter, 1992 : 142). Par ailleurs, si l'expression du stéréotype de l'agressivité est retenue, sa manifestation socialement acceptée en terme de sentiment est la colère. En parallèle à ce qui a été dit plus haut, cet attribut de la masculinité, comme le soulignent plusieurs auteurs, peut à contrario amener les hommes à avoir une crainte de l'intimité (Badinter, 1992; Dulac, 2001, Marois, 2010; Pollack, 2001), par exemple en évitant de se toucher entre hommes ou encore en évitant le partage d'émotion. La crainte de la différence – dont la peur de l'homosexualité est un exemple – est une résultante de l'actualisation de ce stéréotype où le désir à la conformité est très fort.

En définitive, comme le rappel Moser (1997), l'agressivité est une disposition mentale à agir non observable qui se manifeste concrètement par des conduites agressives ou violentes et qui sont jugées positives ou négatives selon un contexte social déterminé. Il n'en demeure pas moins que ce stéréotype de l'agressivité peut prendre la forme de différentes violences – dont celles faites envers les femmes et les enfants – que les dernières lignes ne cherchent certainement pas à expliquer et encore moins à occulter. Au contraire, il semble pertinent de le rappeler, l'utilisation des mythes et réalités de la masculinité, comme nous le verrons au Chapitre IV, sert en partie à l'intervention de groupe. Aussi, afin d'aller plus

avant, nous aimerions rappeler le lien effectué au chapitre I qui mettait en lumière que les enjeux de la masculinité sont inscrits dans les rapports sociaux de sexe qui les produisent et le reproduisent. Ces rapports sociaux sont par ailleurs construits dans les interactions (par socialisation) qui sont elles-mêmes à la fois interactives et multidimensionnelles (Bouchard et St-Amand, 1996). De plus, la masculinité se comprend dans une dynamique où se combinent d'autres critères, dont le milieu social, culturel et économique, et que même s'ils sont porteurs d'un certain déterminisme, ces enjeux liés aux mythes et réalités de la masculinité ménagent aussi un espace de résistance ouvert à des redéfinitions, et ce particulièrement dans un contexte d'intervention en travail social. C'est du moins le parti pris adopté dans cet essai. Afin de conclure cette section, l'affirmation suivante de Coté (2009) nous permet de faire le pont avec le point suivant qui traite de l'*empowerment* : *« le nouveau modèle de paternité brise de nombreux atavismes* [comme nous venons de le voir]*, mais ne permettra pas à lui seul d'effectuer un changement durable au sein de notre propre société et des autres sociétés du globe s'il n'est pas accompagné de changements personnels, institutionnels et politiques dans tous les autres champs sociaux »* (Coté, 2009 : 76).

2.2 L'*EMPOWERMENT*

Les prochaines lignes décrivent et expliquent avec quel cadre d'analyse le projet d'intervention de groupe auprès de pères s'est construit. Il s'agit en d'autres mots de positionner la manière dont nous avons appréhendé et effectué la situation d'intervention. L'*empowerment* est très utilisé en travail social et il peut devenir un concept fourretout s'il est non défini. C'est pourquoi il apparait important de clarifier ce que nous entendons par *empowerment*.

D'abord, l'utilisation du terme *empowerment* est un emprunt à la langue anglaise qui à l'occasion est traduit en français par des mots comme : autonomisation, habilitation, responsabilisation ou capacitation (Antidote, 2011). D'autres, à l'instar de Le Bossé (2004), retiennent la notion de *développement du pouvoir d'agir* comme traduction française à l'*empowerment*. C'est pourquoi devant cette absence de consensus dans une traduction française et afin d'éviter les pièges sémantiques dû à son caractère polysémique, le mot *empowerment* sera utilisé pour la suite de cet essai. À cet égard, nous adoptons la même position que Ninacs (2008)[26] qui préserve également le terme *empowerment* dans ses travaux. De cette manière nous serons plus cohérent dans la mesure où les travaux de cet auteur clé ont grandement inspiré cette partie du cadre d'analyse de cet essai.

---

[26] Selon l'avis de plusieurs, William A. Ninacs (2008) et Yann Le Bossé (2004) sont parmi les auteurs les plus importants sur la question de l'*empowerment* au Québec.

Il existe plusieurs définitions de l'*empowerment*, toutefois aucune ne nous satisfait vraiment. Néanmoins, nous retenons de différents auteurs les éléments suivants qui serviront à notre définition de base de l'*empowerment*. L'*empowerment* consiste en la faculté pour des personnes aux prises avec des situations incapacitantes d'avoir la possibilité de mieux « contrôler leur vie » (Rappaport, 1987) et d'être ou de devenir des « agents de leur propre destinée » (Breton, 1989). L'*empowerment* doit être aussi compris comme une finalité caractérisée par l'atteinte d'une « *plus grande maîtrise d'objectifs importants pour une personne, une organisation ou une communauté* » (Le Bossé, Bilodeau et Vandette, 2006 : 189). L'*empowerment* est aussi un processus dans la mesure où il fait référence à la succession d'étapes par lesquelles un individu, une organisation ou une collectivité « *s'approprie le pouvoir ainsi que sa capacité de l'exercer de façon autonome* » (Ninacs, 2008 : 14).

Afin d'aller plus avant dans notre compréhension, les trois points suivants explicitent les différents éléments de l'*empowerment* tels que retenus pour cet essai. Nous présenterons dans un premier temps la philosophie d'intervention de l'*empowerment*. Par après, nous nous attarderons aux trois types d'*empowerment* : individuel, organisationnel et communautaire. Finalement, nous reviendrons à l'*empowerment* individuel afin de mettre de l'avant les cinq éléments qui le constitue.

2.2.1 Une philosophie d'intervention

L'*empowerment* appliqué dans un contexte d'intervention sociale repose sur trois convictions principales (Le Bossé, Bilodeau et Vandette, 2006). Premièrement, les problèmes sociaux sont alimentés dans les sociétés occidentales par un mode de répartition des ressources qui génèrent des inégalités systémiques (*idem*, 2006). De ce point de vue, l'*empowerment* est en œuvre que dans la mesure où les personnes visées ont un sentiment réel ou ressenti d'oppression et vivent une ou des situation(s) perçue(s) comme incapacitante(s). Lindsay rappelle que l'*oppression* consiste en *« un processus par lequel des groupes ou des individus, qui ont un pouvoir prescrit ou acquis, limitent injustement les vies, les expériences et les opportunités des groupes et des individus qui ont moins de pouvoir »* (Lindsay, 1992 : 11). Deuxièmement, les pratiques sociales fondées sur un modèle de prise en charge experte contribuent aux difficultés des personnes accompagnées (Breton, 1994) et de ce fait nuisent à leur autodétermination[27]. Troisièmement, l'*empowerment* considère dans sa finalité à atteindre à réunir l'ensemble des enjeux (politiques, économiques et sociaux) des différents acteurs engagés dans la production des pratiques sociales (Le Bossé, Bilodeau et Vandette, 2006). De ce point de vue, la nature des problèmes sociaux n'est pas uniquement considérée comme étant le résultat de conditions incapacitantes d'ordre individuel. C'est

---

[27] (*Voir* aussi point 2.2.3 Rapport égalitaire p.44)

pour ces raisons qu'une philosophie d'intervention en *empowerment* accorde autant d'importance au processus qu'à la finalité.

C'est pourquoi une intervention axée sur l'*empowerment « favorise la mise à contribution des personnes ou des communautés concernées dans l'élaboration et la mise en œuvre de solutions adaptées à leur réalité et à leurs aspirations »* (Ninacs, 2008 : 5). Avec cette vision, la personne intervenante se positionne clairement dans une logique du *faire avec* plutôt que dans une logique du *faire pour* (position d'expert). En ce sens, la citation suivante de Le Bossé résume cette vision de l'*empowerment* : *« Il ne s'agit pas d'enseigner, de promouvoir ou de stimuler le pouvoir d'agir des personnes et des collectivités, mais bien de contribuer à l'émergence des conditions nécessaires à sa manifestation »* (Le Bossé, 2004 : 46).

Donc l'*empowerment* est une finalité qui vise des changements tant individuels que structurels afin de mieux répartir le pouvoir ainsi que l'accès aux ressources. C'est pourquoi des valeurs comme l'équité et la justice sociale sont présentes et animent cette approche. Adopter l'*empowerment* comme philosophie implique de croire d'une part, en la capacité des personnes à avoir les ressources en elles pour faire face aux diverses situations de vie difficiles et d'autre part, que les personnes vulnérables et dans le besoin sont capables de faire des choix pour améliorer leurs conditions d'existence. Ces changements dans l'amélioration des conditions d'existence peuvent se produire et prendre plusieurs formes qui correspondent aux types individuel, organisationnel et communautaire présentés au point qui suit.

2.2.2 Les trois types d'*empowerment*

Dans le cadre de cet essai, sont retenus les types d'*empowerment* individuel, organisationnel et communautaire tels que proposés par Ninacs (2008). Chacun des types est composé de caractéristiques lui étant propres et se manifestant de manière distincte. Néanmoins, les trois types d'*empowerment*, présentés brièvement ci-après, sont en interaction et en interinfluence. En effet, comme le dit Ninacs *: « si le pouvoir d'agir des individus favorise celui de l'organisation dans lequel ils sont membres et vice versa, le pouvoir d'agir d'une organisation favorise celle de sa communauté d'appartenance et vice versa »* (Ninacs, 2008 : 17-18). La figure suivante illustre cette dynamique de renforcement mutuel. Les liens entre chacun des types d'*empowerment* sont montrés par les flèches.

Figure 2.1
Liens dynamiques entre les types d'*empowerment*

***empowerment* de l'individu**

***empowerment* de l'organisation**

***empowerment* de la communauté**

(Ninacs, 2008 : 18)

L'***empowerment* individuel** correspond au processus d'appropriation d'un pouvoir d'agir par une personne ou par un groupe d'individus (Ninacs, 2008) vivant des conditions incapacitantes de développer le sentiment de pouvoir exercer un plus grand contrôle sur leur vie. En d'autres mots, il s'agit d'un passage où l'on passe d'un état sans pouvoir d'agir à un état où l'on est capable d'agir en fonction de ses propres choix (Ninacs, 2008). Les éléments constitutifs qui doivent être présents afin de favoriser l'*empowerment* individuel seront présentés plus en détail au point 2.2.3.

L'***empowerment* organisationnel** *« représente le processus d'appropriation d'un pouvoir par une organisation »* (Ninacs, 2008 : 17). L'organisation est comprise ici comme une structure formelle ou un dispositif que met en place une communauté afin de répondre à sa mission. Les organisations sont *« les outils* [qu'une communauté] *utilisent pour mettre en œuvre sa compétence à réaliser sa mission »* (Ninacs, 2008 : 57). De ce point de vue, les CLSC par exemple sont considérés comme une organisation. Cette conception nécessite une certaine croyance que les organisations sont bien vivantes et que celles-ci possèdent leurs propres cultures avec leurs histoires, leurs forces et leurs faiblesses ainsi que leurs capacités à se développer. Ainsi, l'*empowerment* d'une organisation passe par celui des individus qui la compose et, donc lorsqu'une organisation développe son pouvoir d'agir, c'est toute la communauté qui développe le sien. Ninacs ajoute ce qui suit sur cette question : *« le rôle que peut jouer l'organisation dans la construction de l'empowerment communautaire paraît déterminant, car les organisations font partie des structures mises en place par une communauté pour assure à ses membres l'accès aux ressources, et elles sont souvent appelées à gérer d'autres dispositifs communautaires »* (*idem*, 2008 : 59).

L'***empowerment* communautaire** consiste à *« la prise en charge du milieu par et pour l'ensemble du milieu, d'une façon qui favorise le développement du pouvoir d'agir des individus, groupes et organisations »* (Ninacs, 2008 : 17). De plus, il y a dans l'*empowerment* communautaire l'idée que celui-ci doit *« contribuer au renversement d'un état où la capacité d'agir est en pénurie* [… et qu'il doit] *permettre l'appropriation d'un pouvoir perdu, soit pour toute la communauté, soit pour une de ses parties »* (Ninacs, 2008 : 40). À l'instar des autres types d'*empowerment*, l'*empowerment* communautaire renvoie à une notion de compétence. C'est-à-dire, la capacité que possède une communauté à faire participer tous ses membres et surtout les plus démunis à ses différents systèmes. En ce sens, selon Fellin (1995), une communauté compétente est *« un lieu où les systèmes arrivent à répondre aux besoins des individus et où les individus arrivent à utiliser les systèmes de façon efficace »* (1995, dans Ninacs, 2008 : 50). C'est pourquoi, selon Parson, East et Boesen (1994), les individus et la communauté ont une responsabilité réciproque dans le processus d'*empowerment* communautaire, car il est vécu de manière simultanée par chacun de ses membres afin que l'*empowerment* se réalise.

2.2.3 Les cinq éléments constitutifs à l'*empowerment* individuel

Après cette présentation générale des trois types d'*empowerment*, il nous apparait essentiel de revenir plus en profondeur sur l'*empowerment* individuel. Au nombre de cinq, les éléments constitutifs à l'*empowerment* individuel sont en quelque sorte des fragments résultant de sa décomposition. Tout en tenant compte de ce qui a été dit précédemment, les éléments constitutifs nous informent sur ce qui doit se passer chez un individu afin que soient réunies les conditions nécessaires à l'émergence de l'*empowerment*. Du point de vue de l'intervention, ces éléments constitutifs nous ont permis de porter une attention particulière lors de l'élaboration du projet de stage particulièrement au moment de définir nos objectifs d'intervention. Encore ici nous devons considérer que chacun des éléments constitutifs est tributaire des autres tout en servant en quelques sorte de nutriment à leurs émergences.

Le premier élément[28] constitutif renvoie au **développement de nouvelles connaissances** (Le Bossé, 2004; Ninacs, 2008) par exemple : le développement de compétences parentales, le développement d'habiletés à la communication, le développement de connaissances techniques (p. ex. la création d'un site WEB, les étapes pour l'organisation d'une activité collective parents-enfants, l'utilisation d'un courriel...). Par ailleurs, il est possible aussi de **reconnaitre** certaines habiletés ou aptitudes déjà présentes. C'est le pas de côté nécessaire qui parfois permet à la personne de réévaluer certaines de ses manières de faire, de penser et d'agir en constatant que certaines d'entres elles fonctionnent déjà bien.

[28] NDA : Il n'y pas ici d'ordonnancement ou de hiérarchie entre les cinq éléments constitutifs un étant plus important qu'un autre. Les cinq se déroulant de manière simultanée et comportant la même importance tant dans le processus que dans la finalité à atteindre.

Le second élément constitutif concerne le **développement de l'estime de soi**. André et Lelord (1999) identifient trois éléments qui composent l'estime de soi : (1) l'*amour de soi*, (2) la *vision de soi* et (3) la *confiance en soi*. L'*amour de soi* est le niveau de satisfaction qu'une personne a d'elle-même. La *vision de soi* consiste en une évaluation de ses qualités et de ses défauts par un individu. La *confiance en soi* réfère à la manière dont la personne se sent capable d'agir de façon adéquate dans telles ou telles situations importantes. Le développement de l'estime de soi comme élément constitutif à l'*empowerment* correspond donc à une transformation psychologique que la personne opère en annulant les évaluations négatives antérieures intériorisées, les stigmatisations collectives et les stéréotypes sociaux négatifs (Ninacs, 2008) incorporés dans son développement personnel. De plus, le développement de l'estime de soi possède d'une part un aspect d'autoreconnaissance de ses compétences en terme de qualités, d'attitudes, d'habiletés et de connaissances et d'autre part de reconnaissance par les autres et de préférence par ses pairs de celles-ci (Ninacs, 2008). C'est pourquoi du point de vue de l'intervention, le contexte de groupe (avec des pairs) semble favorable à l'émergence du développement de l'estime de soi.

Le troisième élément constitutif concerne **l'engagement et le développement de relations interpersonnelles**. Dans un premier temps, l'élément constitutif comporte comme préalable l'engagement de la personne dans le processus qui minimalement doit se faire avec *une* autre personne, mais que le groupe favorise bien. Ainsi, selon Ninacs (2008) l'engagement est le moteur qui permet à un individu d'amorcer et de poursuivre sa démarche. D'ailleurs, comme le souligne Breton (1994), l'engagement est progressif et débute généralement par une participation muette qui évolue par l'exercice du droit de parole, suivi par le droit de se faire entendre pour finalement culminer par la possibilité de participer aux décisions. L'engagement passe ainsi, comme le dit Miller : *« d'un état où l'individu n'agit pas – il est passif – à un autre où il défend ses intérêts individuels et ensuite à d'autres jusqu'à sa participation au contrôle des ressources collectives »* (Miller, 1991 : 41). C'est ce que Panet-Raymond, Roufignat et Dubois nomment comme processus de l'engagement *« le passage du Je au Nous puis au Ensemble »* (Panet-Raymond, Roussignat et Dubois, 2002 : 109). Enfin, pour qu'une personne soit dans un processus d'*empowerment* elle doit *agir* (Ninacs, 2008) et comme le souligne Breton (1999), oser étaler ses compétences en public. Ce qui conduit à considérer le développement de relations interpersonnelles comme un second moteur à cet élément constitutif. Effectivement, c'est à travers ses relations avec *autrui* et son engagement dans celles-ci qu'il est possible d'alimenter cet élément constitutif à l'*empowerment*.

Le quatrième élément constitutif concerne le **développement d'une conscience critique**. Il débute, comme le souligne Ninacs (2008) par la *conscience individuelle* qui se révèle par la prise de conscience

par un individu de l'existence d'un problème. Cette étape sera suivie par une certaine collectivisation de la situation vécue : « je ne suis pas le seul dans cette situation ». C'est le développement d'une *conscience collective*. Par la suite, la *conscience sociale* peut alors émerger avec la conception que *« les problèmes individuels ou collectifs sont influencés par la façon dont la société est organisée »* (*idem*, 2008 : 21). De ce point de vue, le développement d'une conscience critique aide à comprendre que les problèmes ne sont pas tous d'ordres individuels et permet en quelque sorte de surmonter cet obstacle psychologique (*idem*, 2008). Cette vision permet alors à la *conscience politique* de s'affirmer, c'est-à-dire que *la solution des problèmes d'ordre structurel passe par le changement social* (*idem*, 2008 : 21) et que, en d'autres mots, l'engagement personnel vers un changement nécessite souvent, en partie, une action collective au niveau politique (Breton, 1999; Le Bossé 2004; Ninacs, 2008). Par ailleurs, le changement visé par le développement de cet élément constitutif *« consiste à amener l'individu à être en mesure de comprendre ce qui lui arrive, à avoir accès à ses ressources personnelles et à agir dans un contexte précis [...] le gain de pouvoir envisagé a pour objet de récupérer un pouvoir d'influence nécessaire pour négocier la restauration des rapports sociaux inéquitables »* (Damant, Paquet et Bélanger, 2001 : 139). Finalement, le développement de la conscience critique est favorisé *« par à peu près toutes les dynamiques liant l'action et la réflexion sur les causes et les enjeux d'une situation ayant mené à un état où le pouvoir d'agir a été "détruit" »* (Ninacs, 2008 : 22). Du point de vue de l'intervention, ce double objectif de conscientisation et d'action doit être présenté ouvertement et de manières claires et transparentes aux membres potentiels d'un groupe d'intervention en *empowerment* (Breton, 1999).

Le cinquième et dernier élément constitutif correspond au **rapport égalitaire**. Cet élément est particulièrement actif dans un premier temps au sein des rapports interpersonnels entre les individus engagés dans un processus d'*empowerment*. À ce sujet, rappelons qu'il a été dit précédemment que les pratiques sociales fondées sur un modèle de prise en charge experte peuvent contribuer aux difficultés des personnes accompagnées (Breton, 1994) et de ce fait nuisent à leur autodétermination. Or, dans le cadre d'une intervention, le défi pour la personne intervenante dans un processus d'*empowerment* est de ne pas reproduire des rapports de domination avec et entre les personnes accompagnées. Ce défi particulier conduit certains auteurs à le qualifier de nécessaire positionnement éthique (Lacharité, de Montigny, Miron, Devault, Larouche et Desmet, 2005). En d'autres mots, il s'agit d'un risque inhérent lorsque l'on tente de contrer certaines oppressions que d'en créer de nouvelles formes entre autres dans les rapports de subordination et de dépendance que les personnes accompagnées peuvent ressentir vis-à-vis des professionnelles. C'est pourquoi ainsi compris, tendre à des rapports égalitaire se situe en rupture avec le paradigme ambiant et dominant biomédical ou la *personne experte* prend en charge, effectue un diagnostic et prescrit un traitement qui par ce fait exclut la personne du processus et génère des directives

normatives. La personne qui intervient se percevant plutôt comme ayant un rôle de facilitateur travaillant sur les conditions favorisant l'émergence de l'*empowerment* des individus et de la collectivité. Enfin, les rapports égalitaires font écho à une certaine vision de la société où des valeurs d'équité et de justice sociale sont présentes. Incidemment, cet élément constitutif est considéré comme englobant et transversal aux autres éléments. Il s'agit à la fois d'une vision des rapports humains que d'un idéal à atteindre lors de l'ensemble du processus d'élaboration et de mise en action.

En ce sens, le tableau suivant illustre les éléments constitutifs du processus d'*empowerment* tel que nous le concevons dans cet essai. Chacun des cinq éléments constitutifs étant multidimensionnels et reliés les uns aux autres afin de mettre en évidence les renforcements mutuels mis en œuvre. Le développement et la reconnaissance d'une composante servant le développement et la reconnaissance des autres. Finalement, l'élément rapport égalitaire se trouve au centre de la figure afin de bien marquer le côté transversal et englobant de la dynamique à l'œuvre.

Figure 2.2
Dynamiques des éléments constitutifs favorisant l'émergence de l'*empowerment* individuel

PARTICIPATION ET ENGAGEMENT
ESTIME DE SOI
RAPPORT ÉGALITAIRE
DÉVELOPPEMENT ET RECONNAISSANCE DE COMPÉTENCES
CONSCIENCE CRITIQUE

Bourdouxhe (2010) d'après Ninacs (2008)

2.3 L'INTERVENTION DE GROUPE

Cette partie du chapitre s'attarde au troisième élément qui compose le cadre d'analyse de cet essai : l'intervention de groupe. En premier lieu, quelques lignes sont réservées au travail social de groupe. Ensuite, le modèle axé sur l'aide mutuelle ainsi que les neuf dynamiques la composant est présenté. En troisième lieu, le modèle de groupe autogéré est décrit.

2.3.1 Le travail social de groupe

Le travail social de groupe est riche d'une tradition remontant au tournant du XXe siècle (Berteau, 2008; Turcotte et Lindsay, 2008). Il existe un nombre important d'approches, de modèles et de philosophies qui témoignent de l'évolution et de la diversité des pratiques du travail social de groupe au cours de son histoire. C'est pourquoi il apparait important de bien ancrer au XXIe siècle notre perception du travail social de groupe et la définition générale suivante de Turcotte et Lindsay est retenue : il s'agit d'*« une méthode d'intervention qui s'appuie sur le potentiel d'aide mutuelle présent dans un groupe et sur une démarche structurée visant, d'une part, à aider les membres à satisfaire leurs besoins socio-émotifs ou à accomplir certaines tâches et, d'autre part, à favoriser l'acquisition de pouvoir par les membres du groupe »* (Turcotte et Lindsay, 2008 : 5).

Par ailleurs, il semble intéressant d'ajouter les informations suivantes à la définition qui vient d'être énoncée. D'abord, *« l'intervention de groupe en travail social a un caractère exceptionnel parce qu'elle s'intéresse aux problématiques individuelles et collectives et les intègre »* (Massa, 2006 : 75). Ensuite, elle a aussi de particulier qu'elle est à la fois le contexte et l'instrument de l'intervention sociale (Ninacs, 2008). De plus, l'intervention de groupe *« se distingue par l'utilisation des ressources du groupe comme véhicule de changement »* (Berteau, 2006 : 43). Et, c'est à travers le processus du groupe que les ressources du groupe sont activées (*idem*, 2006). Selon Heap (1987), c'est même là la principale cible de la personne intervenante, c'est-à-dire, de se concentrer sur le processus de groupe. Shulman (1999) pour sa part, va même jusqu'à identifier le processus du groupe comme étant le « deuxième client ».

Par ailleurs, l'intervention de groupe est pertinente et avantageuse lorsqu'elle vise la réduction de l'isolement social, le développement par l'apprentissage social, la prévention d'une crise prochaine ou la préparation à un changement de vie, la résolution de problèmes personnels ou familiaux, ou encore une meilleure connaissance de soi (Heap, 1987). Le travail social de groupe favorise donc, en mettant ensemble des personnes qui vivent des situations similaires, à briser l'isolement, à s'aider de manière mutuelle et à offrir un cadre qui facilite les changements cognitif, émotif et comportemental auprès des personnes y participants (Turcotte et Lindsay, 2008).

En fin, du point de vue de l'intervention, le processus du travail social de groupe est identique à celui de l'organisation communautaire et de l'intervention individuelle (Turcotte et Lindsay, 2008). C'est ainsi que la méthode d'intervention comporte quatre phases[29] : la phase *prégroupe*; la phase de *début*; la phase de *travail* et la phase de *terminaison* (*idem*, 2008). C'est donc inspiré de cette tradition et de cette vision du travail social de groupe que sont présentés aux prochains points les deux modèles d'interventions de groupe retenus pour cet essai.

2.3.2 Le modèle axé sur l'aide mutuelle

L'intervention de groupe présentée au chapitre III est inspirée en partie par le modèle axé sur l'aide mutuelle tel que développé principalement par Moyse Steinberg (2008). L'aide mutuelle est le concept central dans ce type de groupe. Plus largement, pour Moyse Steinberg (2008), l'aide mutuelle est même la clé du travail social de groupe. L'aide mutuelle est ce que nous souhaitons activer au sein du groupe et c'est par cette activation qu'il est possible d'atteindre des résultats et que les membres effectuent des changements dans leur vie. Ainsi, l'aide mutuelle est *« à la fois la raison d'être et le résultat de notre travail »* (Moyse Steinberg, 2008 :18).

Sur le plan du processus de groupe, quelques éléments sont nécessaires pour favoriser l'aide mutuelle : la *communication*, le *climat* et la *cause commune*. La communication qualifiée de *free-floating* ou *interaction libre* semble convenir le mieux puisque ce mode de communication permet aux membres d'établir les normes pour la participation aux échanges (Middleman et Wood, 1990). Ce mode de communication permet aux membres d'enrichir à tous moments et spontanément la discussion. Le climat qui favorise l'aide mutuelle doit à la fois être souple tout en étant structuré (Moyse Steinberg, 2008). Ce type de climat permet de stimuler la créativité, d'encourager les activités d'expression spontanée et de prendre en considération toutes les possibilités d'action (*idem*, 2008). Ces possibilités d'action permettent de poser la question de la cause commune ou du but du groupe. Le but du groupe (ou l'objectif du groupe) est en fait la base sur laquelle pourra se développer l'aide mutuelle. C'est ce qui unit les personnes et les engage à s'aider. Pour Moyse Steinberg (2008), il est essentiel que les membres discutent en groupe du but du groupe et pourtant, nous dit-elle, cette étape est trop souvent oubliée. Sans but de groupe qui dépasse les besoins individuels, le contexte d'intervention de groupe ne devient qu'un contexte pour éventuellement faire de l'intervention individuelle en situation de groupe (Berteau, 2006; Moyse Steinberg, 2008; Turcotte et Lindsay, 2008). Afin d'éviter ce piège, Moyse Steinberg (2008) identifie neuf dynamiques qui favorisent l'émergence de l'aide mutuelle et le tableau 2.1 en présente une synthèse.

---

[29] C'est à l'aide de ces phases que nous décrirons l'expérience de stage au chapitre III (*voir* point 3.3).

Tableau 2.1
Les neuf dynamiques de l'aide mutuelle

1- ***Le partage d'information*** Reflète la présence d'un réseau d'information au sein du groupe. Quand les membres communiquent des « données », ils s'aident les uns les autres en partageant toutes les bribes d'information, de savoir ou de sagesse acquises au cours de leur vie.	**6-** ***La confrontation des idées*** Aide les membres à débattre ensemble tout en leur permettant d'examiner et d'explorer leurs désaccords. De plus, elle leur donne l'occasion de se familiariser avec de nouvelles façons de penser, d'être et d'agir.
2- ***Les sujets tabous*** Bon nombre de problèmes et de préoccupations qui incitent les gens à se joindre à un groupe sont considérés tabous. Ainsi, le fait d'avoir la possibilité de discuter de sujet tabous, tout comme la possibilité d'acquérir de la connaissance sur des sujets qui ne sont pas abordés normalement et de détruire les mythes populaires, est une dynamique essentielle à l'aide mutuelle.	**7-** ***L'aide à la résolution de problèmes individuels*** Est composée d'un processus appelé *l'utilisation consciente de soi*, lui-même constitué de l'autoréflexion (réfléchir à nos expériences personnelles) et de l'autoréférence (parler de nos expériences personnelles). Cette dynamique aide principalement le groupe à éviter de faire une intervention individualisée en groupe.
3- ***Le soutien émotionnel*** Est composé de deux dimensions. La première est la sympathie (par exemple : « Je suis déjà passé par là, et je sais comment tu te sens »). La deuxième est l'empathie (par exemple : « Je n'ai jamais vécu ce que tu vis, mais je peux m'imaginer comment tu te sens »).	**8-** ***L'élaboration de stratégies*** Donne l'occasion aux membres du groupe d'éprouver, par la discussion ou la mise en action, de nouvelles façons de penser, d'être et d'agir.
4- ***« Tous et toutes dans le même bateau »*** Les gens pensent souvent qu'ils sont seuls aux prises avec leurs préoccupations, que personne d'autre ne ressent la même chose qu'eux. Quand ils commencent à passer du temps avec d'autres personnes avec lesquelles ils croient être dans le même bateau, ils éprouvent alors du soulagement et du réconfort en leur compagnie.	**9-** ***La force du nombre*** Est l'une des dynamiques les plus puissantes de l'aide mutuelle. Elle peut s'exprimer de diverses manières, allant de l'utilisation de la force du groupe pour défendre les intérêts d'un de ses membres à l'utilisation de son pouvoir collectif pour promouvoir une action sociale.
5- ***Les demandes d'aide mutuelle*** C'est grâce à elle que les membres réalisent le travail de groupe, peu importe la façon dont il a été défini. Les membres peuvent avoir de la difficulté à mettre cette dynamique en œuvre, parce que, dans bon nombre de groupes, le droit de faire une demande de travail revient seulement à l'intervenant.	(Moyse Steinberg, 2008 : 56-57)

2.3.3 Le modèle autogéré

L'expérience terrain présentée dans cet essai (*voir* ch. III) comporte également plusieurs ingrédients du modèle de groupe autogéré tel que développé par Mullender et Ward (1989 et 1991). Ceux-ci définissent le modèle comme *« une intervention de service social des groupes planifiée avec minutie, où les membres du groupe constituent des partenaires de la personne intervenante dans toutes les facettes de la démarche : l'élaboration des normes de fonctionnement, la définition et l'analyse des problèmes et l'identification des objectifs »* (Mullender et Ward, 1991 dans Ninacs, 2008 :80). En s'appuyant sur cette définition, les personnes responsables de l'intervention décident au préalable des raisons pour convoquer une réunion, des buts possibles, de l'identification de personnes potentiellement intéressées, du lieu et du moment de la première rencontre (Lindsay, 1992). Une fois le modèle de groupe autogéré proposé, la personne intervenante devient partenaire avec les membres du groupe de l'ensemble du processus. De

plus, ce modèle d'intervention de groupe offre de donner une voix à ceux qui généralement dans notre société n'en n'ont pas. Enfin, le modèle de groupe autogéré est fortement inspiré dans ses fondements des concepts de l'*empowerment* tels que présentés précédemment (*voir* point 2.2). Incidemment, afin d'être cohérent pour la suite de cet essai, lorsque nous ferons référence au groupe centré sur l'*empowerment* nous réfèrerons aussi aux principes du modèle de groupe autogéré tel qu'il est ici défini.

Outre cette définition, un des critères essentiels à la participation à un groupe autogéré demeure le volontariat (Mullender et Ward, 1989). Par ailleurs, il est parfois nécessaire que les personnes participantes aient déjà effectué un travail en relation d'aide individuelle avant de retrouver la confiance nécessaire pour participer à un groupe. Ainsi, comme le mentionne Lindsay, dans ce modèle, *« les membres ne sont pas "référés" au groupe : il faut plutôt les inviter à considérer le groupe comme une alternative possiblement intéressante et leur donner des conditions matérielles et psychologiques qui facilitent la participation »* (Lindsay, 1992 : 14-15). Une des forces du groupe autogéré est qu'il permet à des individus jugés parfois inatteignables ou inadéquats d'atteindre des buts qui au premier abord semblent inaccessibles (*idem*, 1992). C'est pourquoi, dans ce modèle, tant les changements individuels que les changements externes sont considérés. Autrement dit, l'essence du groupe autogéré avec la perspective de l'*empowerment « est de mettre ensemble des personnes qui ont des besoins et des problèmes communs pour qu'elles s'engagent dans des actions collectives pour leur propre bien-être »* (*idem*, 1992 : 9). En ce sens, selon Mullender et Ward (1989), l'action externe au groupe (p. ex. émission de radio, article de journal, rencontre avec un dirigeant, organisation et/ou participation à une conférence, etc.) est un élément-clé de leur développement et la plate forme de leurs autres réussites. C'est en définitive un moyen qu'ils ont afin d'exprimer leur vision du monde et de la place qu'ils souhaitent y tenir (*ibidem*).

En résumé, selon Mullender et Ward (1991), le travail social auprès des groupes avec le modèle autogéré doit contenir plusieurs éléments essentiels regroupés en six points: (1) une collaboration partenariale avec les personnes aidées; (2) une intervention misant sur leurs capacités, leurs forces et leurs ressources plutôt que sur leurs carences ou sur leurs déficits; (3) la cibles du travail est à la fois sur l'individu et sur son environnement; (4) un postulat qui conçoit les personnes à la foi comme des sujets actifs et des ayants droit; (5) une orientation consciente des énergies professionnelles vers des personnes ou des groupes historiquement ou actuellement opprimés; (6) une attention portée autant sur le processus de l'intervention que sur le résultat visé.

Nous concluons cette brève présentation du groupe autogéré par une réflexion de Mullender et Ward qui affirmaient, il y a déjà presque trente ans, que le travail de groupe avec le modèle autogéré constitue un des moyens pour développer l'*empowerment* (*ibidem*). Dans cette perspective l'objectif n'est pas seulement de gagner du pouvoir, mais de le transformer de manière positive (Lindsay, 1992). Le point suivant montre comment sont envisagées ces passerelles entre l'intervention de groupe, l'*empowerment* et les mythes et réalités de la masculinité.

2.4 PASSERELLES, SYNTHÈSE ET SCHÉMAS

Nous avons fait état au premier chapitre des transformations entourant la famille, des mutations secouant les rôles et fonctions traditionnels de la paternité et des difficultés pour les services sociaux et de la santé à offrir des services adaptés et sympathiques aux hommes et aux pères. Le début du chapitre II se concentre à mettre de l'avant les trois concepts centraux qui constituent notre cadre d'analyse. Les prochaines lignes sont une synthèse de celui-ci et mettent en reliefs les passerelles que nous voyons qui unissent les mythes et réalités de la masculinité, l'e*mpowerment* et l'intervention de groupe. L'objectif de ce point étant de mettre en évidence que le choix de traiter des mythes et réalité de la masculinité en contexte de groupe dans une perspective d'*empowerment* est pertinent et constitue une trame de fond cohérente à l'analyse à venir au chapitre IV.

2.4.1 Les mythes et réalités de la masculinité et l'*empowerment*

Comme nous l'avons vu, le développement d'une conscience critique est un des éléments constitutifs qui permet de favoriser l'*empowerment* individuel. Or, aborder la paternité sous l'angle des mythes et réalités de la masculinité invite les personnes à se questionner sur le pourquoi de ces mythes et sur ce qui relève du mythe ou de la réalité donc à réfléchir, à s'informer, à s'interroger et finalement à faire des choix nouveaux ou à valider des anciens choix. Pour sa part, le stéréotype de l'autonomie inclut l'idée que les hommes préfèrent l'action à la discussion, ils préfèrent *faire*. Pour sa part, la notion d'*empowerment* comporte cet élément central d'action que ce soit au niveau individuel, organisationnel ou communautaire. De ce point de vue, l'idée que l'*empowerment* soit rattaché à un projet serait une variable structurante au processus (Ninacs, 2008). Le projet aide le processus dans la mesure où il motive l'action et permet des réalisations qui produisent des gains. Ainsi, l'action est déterminante puisque *« chaque résultat aura tendance à renforcer l'estime de soi de chaque membre du groupe »* (Ninacs, 2008 : 80). L'estime de soi qui est d'ailleurs un élément constitutif à l'*empowerment* individuel. Par ailleurs, rappelons que les meilleures pratiques s'adressant aux hommes, telles que proposées par Bolté et *coll.* (2001), insistent sur l'importance de mettre les pères en action.

Les hommes aiment sentir qu'ils ont du pouvoir sur ce qui les entoure [agressivité]. Être dans un processus de demande d'aide peut être perçu par les hommes comme une certaine perte de contrôle sur leur vie, ainsi ils peuvent se sentir plus vulnérable et tenter de reprendre du contrôle sur la situation de manière agressive (Tremblay et L'Heureux, 2002). C'est pourquoi, l'*empowerment* est intéressant puisqu'il permet de redonner aux pères du pouvoir sur le processus et le contenu du groupe ou de l'intervention et ainsi sentir qu'ils peuvent avoir une influence sur leurs destinées, qu'ils sont maitres de leur vie et que les personnes intervenantes sont là pour les accompagner dans ce sens.

Il est généralement admis que la perte de l'estime de soi est le cout personnel le plus important au fait de solliciter de l'aide (Turcotte, 1994). C'est pourquoi la constituante de l'*empowerment* individuel du développement de l'estime de soi semble être un enjeu central dans une intervention s'adressant aux hommes. Or, il appert qu'il est plus susceptible de demander de l'aide lorsque la responsabilité des difficultés est attribuée à des facteurs externes plutôt qu'à une limite personnelle (*idem*, 1994). Selon cette manière de voir, nous pouvons supposer que demander de l'aide pour résoudre des difficultés rencontrées par ses enfants (facteurs externes) semble être moins couteux pour l'estime des pères. C'est du moins une des pistes que cet essai tente de mettre en évidence.

2.4.2 Les mythes et réalités de la masculinité et l'intervention de groupe

Au premier abord et selon un consensus assez répandu dans le milieu de l'intervention, la peur des émotions, la carence d'expressivité sur le plan émotionnel et la peur de l'intimité [stoïcisme] entraveraient l'adhésion et la participation des pères à des actions de groupe (Dubeau, Devault et Forget, 2009). Contrairement, selon Andronico et Horne (2004) il s'agirait davantage d'idées fausses et de mythes à déconstruire. Ainsi, *« si l'on fournit aux hommes un environnement qui offre de la sécurité, incluant la compréhension du vécu propre au genre (socialisation masculine), ils sont capables de s'exprimer librement et en toute confiance sur leur situation »* (Dubeau, Devault et Forget, 2009 : 233).

Selon Moyse Steinberg, pour développer l'aide mutuelle, *« il faut profiter de chaque occasion – officielle (par ex., lors des présentations et de la passation du contrat) et non officielle (par ex., pendant les bavardages qui précèdent ou qui suivent la rencontre) – pour les aider à faire connaissance* [... et ainsi] *les membres auront l'occasion de voir ce qu'ils ont en commun, de développer un attachement pour leurs pairs et de tisser des liens »* (2008 : 84). L'utilisation des moments non officiels ou informels fait partie des pratiques jugées pertinentes pour rejoindre les pères (Projet national, 2004). Conséquemment, c'est dans cet esprit qu'une attention particulière aura été accordée à ces moments informels lors de l'intervention de groupe.

Nous l'avons vu, les pères souhaitent avoir un espace de discussion, et ce malgré tous les préjugés qui peuvent accentuer l'idée de se retrouver entre hommes pour discuter d'autre chose que de sport. La phase prégroupe est donc essentielle à la concrétisation de cet espace. Les recherches effectuées sur les pratiques prometteuses prétendent que les hommes aiment être dans l'action et aiment avoir un certain contrôle sur les décisions. Comme le mentionne Moyse Steinberg *« la stratégie la plus efficace pour attirer les membres éventuels dans un groupe est de leur donner l'occasion de discuter du but auquel nous pensons et d'évaluer s'il répond à leurs besoins et désirs »* (2008 : 65). Le but du groupe devenant ainsi le point de ralliement tout en mettant les pères en action pour atteindre cet objectif. Par ailleurs, les hommes vivent des sentiments et comme le disent Gordon et Allen (1990), ils désirent les exprimer lorsqu'ils se sentent dans un climat sécuritaire. Le travail de groupe permet par l'entremise de l'aide mutuelle d'instaurer ce climat de sécurité et de confiance.

Un autre des aspects qui aide le travail de groupe dans son évolution et son développement de l'aide mutuelle est sa capacité à traiter des différents points de vue ou ce que Moyse Steinberg (2008) nomme la confrontation des idées. Or les hommes aiment, selon certains stéréotypes, le débat et l'affirmation de leurs opinions. À titre d'exemple, dans une assemblée composée majoritairement de femmes, les hommes, en proportion, risquent de prendre plus d'espace de parole. Le groupe devient alors le moteur de la réflexion, du débat, l'espace où l'on se questionne, où il est possible de réfléchir tout haut, ensemble.

Comme le souligne Tremblay et L'Heureux (2002) le groupe permet aussi de rompre avec la tradition de compétition [agressivité] qu'ils ont connue auparavant dans leur rapport avec les hommes. Ces auteurs ajoutent que de cette manière les pères *« peuvent apprendre différentes façons d'être homme et, par la même occasion, se défaire du modèle de masculinité hégémonique »* (Tremblay et L'Heureux, 2002 : 22). Delà, ceux-ci peuvent d'une part, briser leur isolement et d'autre part, développer de nouvelles relations interpersonnelles, où l'expression d'émotions a cours, et qui dépassent le mode instrumental usuel des hommes dans leurs relations (*ibidem*). D'ailleurs à titre d'exemple, dans le cadre du travail au sein des groupes, Dulac souligne que *« le partage émotionnel, avec d'autres hommes, sans que cet espace intime soit à connotation sexuelle offre la possibilité de créer ou de recréer des liens et des amitiés masculines »* (Dulac, 1999 : 103). Encore une fois, le contexte de groupe permet de briser l'isolement [autonomie].

D'un autre point de vue, la question du risque est intéressante à soulever ici. Pour Mondros et Wilson, *« l'appropriation du pouvoir ne peut avoir lieu sans qu'un individu possède quelque chose à risquer — des connaissances, un bien, de l'argent, etc. —, c'est-à-dire une chose à laquelle il attribue une grande valeur* [… et l'] *exercice du pouvoir reposera sur son choix d'utiliser ou non cette chose, au risque de la*

perdre » (1995, dans Ninacs, 2008 : 33). Toute la question de l'image de l'homme qui doit rester fort dans l'adversité [stoïcisme] et être en mesure de régler soi-même ses problèmes [autonomie] est ici interpelée. L'homme en choisissant de participer à un groupe choisit de risquer cette image de l'homme fort. Il apparait d'autant plus important de souligner pour un père le courage que ça prend pour décider de se joindre à un groupe.

2.4.3 L'*empowerment* et l'intervention de groupe

Pour plusieurs auteurs, l'intervention de groupe en travail social constitue un lieu privilégié pour le développement de l'*empowerment* individuel (Breton, 1999; Ninacs, 2008). Le travail d'*empowerment* se fera en groupe au moins pour deux raisons. Premièrement, parce que c'est au sein d'un groupe que se développe le plus naturellement la conscience critique (Breton, 1999). Effectivement, selon cette auteure c'est au sein du groupe *« qu'apparaît le plus clairement l'association étroite (l'inséparabilité) entre difficultés privées et problèmes publics »* (Breton, 1999 : 45). Deuxièmement, puisque c'est au sein du groupe que se développe l'aide mutuelle en interpelant entre autres *« le pouvoir qui réside en nous (the strenght in us phenomenon) qui va donner aux membres le courage de s'engager dans l'action »* (*ibidem*). Les passerelles sont si importantes que Breton (1999) affirme même que l'*empowerment* dans une perspective de travail social ne peut se réaliser que dans le travail de groupe. D'autres éléments contribuent ipso facto à rendre le travail de groupe propice à l'*empowerment*. Ainsi, le groupe permet de mettre en place une relation de collaboration entre les membres fondée sur l'engagement mutuel, la réciprocité et l'aide mutuelle ainsi que sur le partage du pouvoir entre les membres, mais également avec l'intervenant. L'intervention de groupe permet aussi de définir et de mettre en place une action commune ou encore une lutte à mener (Ninacs, 2008). L'action commune faisant partie prenante du processus d'*empowerment* (*voir* point 2.2.1). Cet aspect amène Lee (2001) à présenter le travail de groupe comme étant un type d'intervention avec une approche clinique puisqu'il permet d'une part de répondre à des besoins au niveau individuel, et d'autre part, au niveau communautaire parce qu'il mobilise le potentiel des personnes dans la construction d'une société plus équitable (*voir* point 2.2.2).

Un autre aspect commun à l'*empowerment* et à l'intervention de groupe (modèles axés sur l'aide mutuelle et autogéré) réside en la possibilité pour les personnes d'avoir du pouvoir sur les contenus et sur les objectifs du groupe. À titre d'exemple, certains soulignent que soutenir l'*empowerment* des parents *« commence par l'établissement de possibilités d'actions des parents sur les actions du professionnel »* (Lacharité *et coll*, 2005 : 52). De ce point de vue, la personne intervenante se perçoit davantage comme une experte de processus plutôt qu'une experte de contenus à transmettre ou à enseigner (Berteau, 2006). En fait, comme le souligne Ninacs *« le processus d'empowerment peut avoir pour but l'exercice d'un*

véritable pouvoir par le client ou la cliente non seulement sur les objectifs visés par l'intervention sociale, mais aussi sur l'intervention elle-même » (Ninacs, 2008 : 12). Incidemment, l'intervention de groupe axé sur l'aide mutuelle et autogéré et l'*empowerment* ont en commun d'être à la fois considérés comme des processus que comme des finalités à atteindre. À ce titre, Lee (2001) nous rappelle l'importance de percevoir une démarche en *empowerment* comme un processus qui demande un certain temps d'installation. Elle mentionne au passage les qualités que doit avoir la personne intervenante afin de favoriser l'émergence de l'*empowerment* des personnes. Par exemple, celle-ci ne doit pas se percevoir comme la leadeure du groupe, elle rend disponibles certaines connaissances pour le moment inaccessibles au groupe (Berteau, 2006), elle facilite les échanges au sein du groupe, etc. Sur la question de l'autorité de la personne intervenante au sein du groupe, Moyse Steinberg affirme que : *« le partage de l'autorité dans la vie du groupe est à la fois un droit et une obligation pour toute personne qui adhère à un système d'aide mutuelle et, par son influence, elle devrait avoir un effet sur les affaires du groupe »* (2008 : 34). Là-dessus, Lee (1991) suggère que pour y parvenir il est nécessaire d'*« amener chaque membre du groupe à se percevoir comme agent de changement et à considérer la personne qui intervient comme un partenaire »* (Lee, 1991 : 80). Ces positions se rapprochent grandement des rapports égalitaires présents comme élément constitutif à l'*empowerment* individuel.

D'autres éléments comme la communication favorisent la dynamique d'aide mutuelle et rejoignent l'*empowerment*. Par exemple, une communication qui est favorisée par un climat souple et structuré permettra d'activer les dynamiques qui favorisent l'aide mutuelle et incidemment favoriser l'engagement et le développement de relations interpersonnelles qui constitue un des éléments à l'*empowerment* individuel. En d'autres mots, comme le souligne Moyse Steinberg, *« l'aide mutuelle dépend de relations interpersonnelles pour se développer »* (2008 : 84). En bref, rappelons les quatre facteurs structurants, nécessaires et minimaux à la réalisation d'un processus d'*empowerment* : de l'interaction, du temps, quelque chose ayant une grande valeur aux yeux de l'individu concerné et un projet (Ninacs, 2008).

Par ailleurs, Lacharité et coll. (2005) soulignent que l'*empowerment* s'appuie *« sur des valeurs sociales telles que la justice distributive (c'est-à-dire la répartition juste et équitable des fardeaux, des droits, des privilèges et des ressources dans la société), la démocratie participative (c'est-à-dire la possibilité de participer activement aux multiples processus de prise de décision qui influencent nos vies) et l'autodétermination (c'est-à-dire la possibilité de définir nos propres objectifs de vie) »* (*idem*, 2005 : 9). Toutes ces valeurs liées à l'*empowerment* sont généralement admises comme étant celles du travail social. Proche de l'autodétermination, une autre passerelle apparait entre l'intervention de groupe en travail social et l'*empowerment* en la croyance que les personnes aux prises avec des difficultés ont la capacité et les

ressources nécessaires en elles pour améliorer leurs conditions. C'est ainsi que pour Ninacs, *« le processus d'empowerment débute par sa participation volontaire et repose sur elle [...] dans cette perspective, l'intervention sociale doit se fonder sur le soutien et la solidarité, car les individus doivent trouver leurs propres réponses »* (Ninacs, 2008 : 30-31). L'*empowerment* est donc perçu comme un processus qui se vit tant chez l'individu (observable par les changements opérés) qu'à l'intérieur de la mise en place et de l'évolution du groupe et est finalement, l'objectif et le but à atteindre soit : une manière de recouvrer une autonomie d'action en terme de capacité à agir.

À notre avis, la grande différence ou l'apport majeur de l'*empowerment* à l'intervention de groupe axé sur l'aide mutuelle est la présence d'une cause commune, définie entre les membres du groupe, dans une perspective d'action sociale. Aspect qui par ailleurs est central dans le modèle de groupe autogéré. C'est, nous le croyons, la principale complémentarité de ces deux approches qui s'imbriquent très bien l'une dans l'autre. L'application de la perspective de l'*empowerment* aux pratiques sociales entraine donc une contribution concrète des personnes concernées dès la conception d'un programme ou d'une initiative sociale qui les touchent. En d'autres mots, il faut que ces personnes aient un droit de regard sur la façon dont leur problème est défini et sur les solutions retenues pour y faire face (Le Bossé, 2004). Il s'agit d'associer les personnes concernées à la définition de la cible du changement.

En définitive, pour Ninacs (2008) un groupe ne peut pas acquérir un pouvoir d'agir, c'est la communauté qui peut le faire. En fait, ce sont les individus qui composent le groupe qui l'acquièrent à des niveaux différents. Selon cet auteur, l'*empowerment « serait donc la somme de l'empowerment individuel de ses membres »* (Ninacs, 2008 : 54). À l'instar de cet auteur, une intervention de groupe en *empowerment*, est donc le lieu, le contexte et le cadre d'intervention favorisant l'*empowerment* des individus et de la collectivité, c'est du moins, la vision que nous partageons dans cet essai. Finalement, notre compréhension de l'*empowerment* et de l'intervention de groupe nous permet d'identifier que l'intervention de groupe présentée au chapitre III constitue un modèle hybride entre le modèle de groupe autogéré et le modèle de groupe axé sur l'aide mutuelle. C'est pourquoi dans le cadre de cet essai nous proposons de nommer notre intervention, faute de mieux, comme étant une *intervention de groupe avec des pères axée sur l'aide mutuelle et l'empowerment*.

2.4.4 Schémas

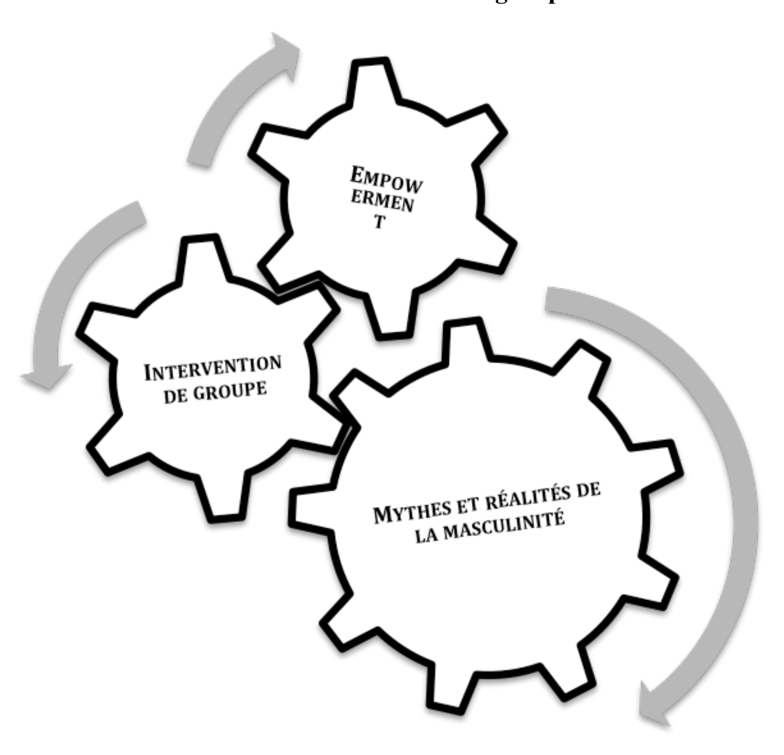
Le tableau suivant présente une synthèse des éléments centraux du cadre d'analyse qui retiennent notre attention tels que présentés jusqu'à maintenant.

Tableau 2.2
Synthèse des éléments constituants le cadre d'analyse par concept clé

Du tableau, nous retenons les quatre mythes et réalités de la masculinité avec lesquels nous avons travaillés. En ce qui concerne l'*empowerment* nous voyons les trois niveaux ainsi que les cinq éléments constitutifs à l'*empowerment* individuel. Enfin, en ce qui concerne l'intervention de groupe nous voyons les trois assises de l'intervention de groupe ainsi que les neuf dynamiques propres à l'aide mutuelle.

Nous sommes par ailleurs conscients des limites que procure le cadre de cet essai dans l'approfondissement des liens existant entre les trois concepts présentés ci-haut. Il nous semble que l'exercice gagnerait à être approfondi et systématisé. Néanmoins, en guise de conclusion la figure suivante illustre les interrelations dynamiques entre les différentes notions présentées dans ce chapitre (les mythes et réalités de la masculinité, l'*empowerment* et l'intervention de groupe) telles que perçues dans cet essai.

Figure 2.3
Schéma des interrelations dynamiques entre les mythes et réalités de la masculinité, l'*empowerment* et l'intervention de groupe



Ce schéma tente de mettre en évidence que les mythes et réalités de la masculinité servent de levier à la réflexion et à la mise en action. Il s'agit en quelque sorte de la nourriture du groupe. L'*empowerment* étant ici considéré autant comme le processus que comme le but à atteindre. L'intervention de groupe constituant le contexte par lequel l'*empowerment* sera possible. En d'autres mots, les mythes et réalités de la masculinité nourrissent le travail de groupe qui permet et favorise l'émergence de l'*empowerment* qui nourrit un nouveau cycle de réflexion sur la masculinité et la paternité et ainsi de suite. En définitive, tout le point 2.4 tentait de mettre en évidence que le choix de traiter des mythes et réalités de la masculinité en contexte de groupe dans une perspective en *empowerment* est pertinent et constitue une trame de fond cohérente à l'analyse à venir au chapitre IV. Toutefois, avant d'y parvenir, nous prendrons le temps de présenter et de décrire ci-après (au chapitre III) l'expérimentation que nous avons effectuée sur le terrain.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION, DESCRIPTION ET RÉSULTATS DU STAGE

Dans ce chapitre, sont présentés dans un premier temps le milieu et le contexte dans lequel s'est déroulée l'intervention de groupe soit, dans l'arrondissement Lachine à Montréal au sein de l'équipe scolaire d'un CLSC. Dans un second temps, le stage sera décrit en suivant les phases du groupe : la phase prégroupe en 3.2.1, la phase début en 3.2.2, la phase travail en 3.2.3 et la à la phase terminaison en 3.2.4.

3.1 PRÉSENTATION DU MILIEU DE STAGE

3.1.1 L'arrondissement Lachine de Montréal

Le CLSC de Dorval-Lachine est situé sur le territoire de l'arrondissement Lachine à Montréal et il fait partie du CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle. Voici quelques statistiques qui présentent en bref la population du quartier[30].

Il y a 40 222 personnes recensées dans l'arrondissement de Lachine. Cette population est vieillissante et les personnes de 65 ans et plus se retrouvent en proportion plus importantes (16.5 %) qu'à Montréal (15.3 %). Le taux de croissance de la population est également plus faible à Lachine (0.8) que pour Montréal (2.1). Les familles monoparentales sont un peu plus nombreuses à Lachine (35.8 %) que par rapport à la moyenne montréalaise qui est de 33 %. La population immigrante est beaucoup moins importante à Lachine (12.1 %) que pour le reste de la région de Montréal (27.6 %). La proportion de personnes ayant l'anglais comme langue maternelle est plus importante à Lachine (21.6 %) qu'à Montréal (16.9 %). Pour ce qui est de la scolarisation, notons que l'arrondissement de Lachine compte un taux plus faible de personnes de 20 ans et plus ayant un diplôme universitaire soit 19.8 % comparativement à une moyenne de 30.3 % pour Montréal. Il faut également souligner que la fréquentation scolaire des jeunes de 15 à 24 ans de Lachine à 49.7 % est nettement inférieure à la moyenne montréalaise de 60.6 %. Par ailleurs, le taux de décrochage scolaire des 15-24 ans à Lachine est de 39.4 % alors qu'il est de 31.6 % pour Montréal. En ce qui concerne les données socioéconomiques, nous remarquons que le taux de chômage est inférieur dans l'arrondissement de Lachine (7.8 %) que dans le reste de Montréal (9.2 %). Par ailleurs, le revenu par ménage est inférieur à Lachine avec 45 247 $ comparativement à une moyenne de 49 429 $ pour Montréal.

---

[30] Les chiffres sont tirés de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux [Agence], (2004d)

La proportion de prestataires d'assistance-emploi (10.2 %) et de personnes vivant sous le seuil de faible revenu (23.2 %) est plus faible dans l'arrondissement que sur le reste de l'ile (12.8 % pour l'assistance-emploi et 29 % pour le seuil de faible revenu).

Finalement, « *l'état de santé en général de la population* [de Lachine] *ne semble pas aussi bon que pour le reste des Montréalais. L'espérance de vie est plus courte, les maladies chroniques causent plus de dommages et le taux de mortalité évitable est plus élevé que sur l'ensemble de l'ile »* (Agence, 2004a : 2*)*. Ce rapport souligne également que le territoire de Lachine représente un des plus faibles taux de mortalité par suicide de tous les CSSS soit 10 par 100 000 habitants alors que pour Montréal il est de 15 pour 100 000. Pour ce qui est de la situation générale chez les jeunes, celle-ci serait comparable au reste des jeunes de Montréal (*idem* : 2004a).

3.1.2 Le CLSC de Dorval-Lachine

Le CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle est créé dans la foulée de l'adoption de la Loi 25 en décembre 2003. Le CLSC de Dorval-Lachine est une des constituantes du CSSS qui comprend aussi un hôpital, cinq CHSLD et le CLSC LaSalle. Cette réforme offre ainsi le cadre nécessaire au déploiement d'une nouvelle façon de voir et d'intervenir en matière de santé et de services sociaux. Les CLSC sont alors tenus d'offrir des services généraux de base partout au Québec. Voici un rapide portrait du CLSC de Dorval-Lachine. Le siège social est situé à Lachine près du quartier historique et il offre des services médicaux et infirmiers, des services psychosociaux de première ligne, des cliniques de vaccination, du soutien et de l'aide à domicile, de l'organisation communautaire, des services de nutrition, un centre d'abandon du tabac, des services aux familles à l'enfance et à la jeunesse, etc. En plus des services généraux que nous venons de voir, le CLSC, de manière plus spécifique, offre des services regroupés en programmes selon les clientèles et les problématiques spécifiques. Ainsi, il y a les programmes Jeunes en difficulté, Dépendance, Personnes en perte d'autonomie liée au vieillissement et déficiences physiques, Suivi posthospitaliers, Santé mentale, Déficience intellectuelle (DI) et troubles envahissants du développement (TED), Programme 0-5 ans, Clinique jeunesse, etc.

3.1.3 L'équipe scolaire du CLSC

Le stagiaire était incorporé au sein de l'équipe scolaire du service Famille-enfance-jeunesse du CLSC. Cette équipe, composée de 8 travailleuses sociales et de 1 coordonnateur clinique au moment de l'entrée en stage, offre essentiellement trois types de services. **Premièrement**, une présence au sein de 9 écoles primaires et de trois écoles secondaires du territoire. Dans ces écoles, les travailleuses sociales offrent des services psychosociaux d'écoute et d'accompagnement aux enfants ainsi qu'auprès des familles des

enfants qui en font la demande. Au secondaire, l'intervention peut s'effectuer tant avec les adolescents qu'avec les adolescents et leur famille. Les références peuvent venir d'un professeur, d'une direction d'école, d'un adulte travaillant dans l'école ou encore directement des jeunes eux-mêmes ou d'un des membres de leur famille. De plus, dans les écoles, les travailleuses sociales s'impliquent et s'intègrent à la vie de l'école et participent à divers comités de travail et d'intervention en plus de fournir accompagnement, référence et consultation aux personnels enseignants et non enseignants. **Deuxièmement**, les travailleuses sociales répondent aux demandes d'aide des personnes qui se présentent directement à l'accueil psychosocial du CLSC. Dans les deux cas, elles offrent alors tant des suivis individuels que familiaux et les services sont bilingues (français et anglais). L'approche préconisée est l'intervention systémique familiale. **Troisièmement**, le milieu offre plusieurs formes d'interventions de groupe s'adressant à diverses personnes. Par exemple, les travailleuses sociales mettent sur pied plusieurs groupes d'éducation et de développement de compétences parentales (enfance et adolescence), un autre groupe s'adresse aux mères avec un profil de « négligence » et vivant dans un des HLM du quartier, un autre groupe consiste en une activité de soccer parents-enfants, etc. Par ailleurs, le milieu a déjà offert un groupe s'adressant aux pères pendant quatre ans. Il était par contre inactif depuis deux ans faute de ressources humaines. Nous pouvons donc affirmer que ce milieu est d'une part, réceptif à l'intervention de groupe comme mode d'intervention et d'autre part, à l'intervention spécifique auprès des pères. Ces deux éléments auront grandement facilité et contribué à la réalisation de ce stage.

3.1.4 Quelques éléments du contexte de réalisation du stage

Pour terminer cette rapide présentation du milieu, il est important de souligner le contexte organisationnel dans lequel s'est déroulé ce stage. Rappelons d'abord que le réseau de la santé et des services sociaux est encore en processus de restructuration dans une nouvelle entité administrative appelée CSSS. À Lachine, selon plusieurs intervenants rencontrés lors du stage, cette restructuration-fusion n'est pas sans heurts et sans créer quelques irritants. Irritants qui se traduisent par une certaine insécurité et une pression d'une part ressenties sur le plan des tâches à réaliser et des comptes à rendre puis sur le plan physique et matériel. Effectivement, sur le plan physique, lors de la période du stage, l'équipe aura été déménagée dans une section du CLSC qui était encore en rénovation et en chantier. Rien pour faciliter le travail des professionnels. L'équipe scolaire ainsi déménagée afin de pouvoir accueillir une équipe en santé mentale provenant de l'hôpital Douglas se retrouvait finalement avec des bureaux désormais sans fenêtres… Comme le laissait entendre une intervenante : *« Cela parle peut-être de la place, de la compréhension et de la considération faites aux T.S. dans cette superstructure que sont les CSSS »*. En ce qui concerne le stagiaire dans ce brouhaha et cette délocalisation, il aura déménagé de bureau trois fois… avec tous les inconvénients que cela comporte ne serait-ce qu'en termes d'organisation du travail (dossiers, bureau,

ligne téléphonique et boite vocale, etc.). Cette restructuration des services aura eu aussi pour effet de redistribuer les ressources humaines du CSSS selon le rendement des équipes. Cet état de fait aura eu comme impact pour l'équipe scolaire une diminution du nombre de travailleuses sociales. Effectivement, l'équipe aura été diminuée de deux intervenantes au cours des dernières années et une troisième apprenait que son contrat n'était pas assuré pour la prochaine année. Finalement, en plus de la charge régulière des cas, que certaines qualifiaient « de lourds, de pas évidents et de complexes » et des autres tâches administratives, l'équipe apprenait que l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ) venait inspecter la tenue de dossiers de chacune des intervenantes. Cette visite de l'OTSTCFQ prenait passablement d'énergie à certaines des travailleuses sociales de l'équipe qui l'ont témoigné en disant anticiper cette visite avec crainte et appréhension.

3.2 DESCRIPTION DE L'EXPÉRIENCE DE STAGE

Les prochaines lignes décrivent l'expérience de stage en suivant la méthode d'intervention de groupe qui se divise en quatre phases : la phase *prégroupe*; la phase de *début*; la phase de *travail* et la phase de *terminaison*. Avant de débuter, il apparait important de souligner que la coanimation a été envisagée dès le départ pour plusieurs raisons pratiques, mais aussi parce que ce cadre favorise les apprentissages (Turcotte et Lindsay : 2008). C'est le coordonnateur clinique de l'équipe scolaire du CLSC qui assume à la fois la supervision du stage et la coanimation du groupe de pères. Ce double statut aura donné lieu à une discussion sur les attentes et sur les rôles de chacun lors de l'expérience de groupe. Lors de cette discussion, une cohésion et une cohérence de l'action à venir auront été entendues incluant l'affirmation du choix de la philosophie d'intervention. Sans aller plus avant sur ce thème, soulignons que cette expérience aura été très riche pour les coanimateurs, car elle aura permis plusieurs apprentissages pour le stagiaire, entre autres lors des rétroactions, mais aussi une coformation et un enrichissement mutuel. Au-delà de ces préoccupations pédagogiques, la coanimation est aussi un moyen d'offrir plusieurs perspectives « professionnelles » sur les situations et ainsi démontrer comment une diversité de points de vue est possible. Enfin, ce choix nous semble être cohérent avec l'élément constitutif des rapports égalitaires qui favorise l'émergence de l'*empowerment* individuel.

3.2.1 La phase prégroupe

Afin de « réussir » le recrutement des membres potentiels du groupe le stagiaire a créé et présenté, face à la demande et à l'intérêt exprimés par certaines intervenantes du CLSC, une formation sur les enjeux, les défis et les pistes d'intervention auprès des pères et des hommes. Le contenu de la présentation proposait également une revue des meilleures pratiques d'intervention auprès des hommes et des pères et exposait le projet d'intervention de groupe à venir. Le tableau qui suit montre brièvement la démarche de recrutement

réalisée et les stratégies utilisées auprès des équipes du CLSC.

Tableau 3.1
Démarches et stratégies de recrutement auprès des équipes du CLSC

1. Présentation de la formation sur l'intervention auprès des pères et présentation du projet d'intervention aux équipes de travail (4 rencontres/5 services/32 intervenantes)
2. Rédaction d'un feuillet d'information « quoi dire aux pères » pour les intervenantes? [1]
3. Relances écrites sous forme de « mémo aux intervenants » (x2)[2]
4. Rencontres informelles dans les corridors et sur l'heure du midi

La formation aura été offerte à quatre reprises auprès de cinq équipes appartenant à différents programmes pour un total de trente-deux intervenantes rencontrées. Par ailleurs, l'équipe en santé mentale et l'équipe en déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement (DI-TED) ont assisté à la formation seulement après le début du groupe de pères, elles n'ont donc pu en référer. Notons aussi que le délai entre les rencontres de recrutement aura été long. À titre d'exemple, au sein de l'équipe scolaire le stagiaire aura dû se reprendre par trois fois afin de pouvoir prendre la parole (il y avait toujours d'autres priorités lors des réunions d'équipe où il était planifié). Néanmoins, le tableau 3.2 montre la provenance des références selon les équipes et les professionnelles rencontrées et ayant fourni des noms.

Tableau 3.2
Nombre de références selon les équipes et par type de professionnelle

Provenance des références	Professionnelle	Nbr. références
Accueil psychosocial	2 travailleuses sociales	2
Équipe 0-5 ans	2 infirmières 1 psychoéducatrice 2 travailleuses sociales	9
Équipe scolaire	6 travailleuses sociales	15
Totaux : **3 services**	**13 professionnelles**	**26 références**

Par la suite, le stagiaire a réalisé un contact prégroupe téléphonique auprès des vingt-six pères référés. Il faut rappeler qu'il nous apparaissait indispensable de parler directement aux pères. Le tableau suivant montre comment se sont distribués ces appels.

[1] *Voir* Appendice B
[2] *idem*

Tableau 3.3
Distribution et résultat des appels auprès des vingt-six pères référés

- 93 appels effectués du 19 février 2009 au 17 mars 2009
    - Une moyenne de 3.5 appels par numéro avant de parler directement au père
    - Minimum d'appel : 4 ont été rejoints en 1 seul appel (1 seul participera)
    - Maximum d'appels : 7 ont été appelés 6 ou 7 fois (4 participeront et 3 non rejoints)

- 14 pères se sont dits intéressés et disponibles à participer à un groupe
    - 6 pères non rejoints dans le délai (plus de téléphone, mauvais numéro, pas de réponse…)
    - 6 n'étaient pas intéressés et/ou disponibles

- Sur les 14 pères, 9 ont confirmé leur présence pour la première rencontre (appels effectués la semaine précédent le 1er groupe)
- 8 se sont présentés lors de la première rencontre

De ces chiffres, nous retenons la durée des appels dans le temps (presque un mois) ainsi que le nombre de tentatives nécessaires afin de parler directement aux pères (n=93). Nous retenons également la persévérance et la disponibilité comme facteurs facilitants puisque quatre des participants ont été rejoints uniquement à la sixième ou septième tentative téléphonique. En bref, les appels aux pères avaient plusieurs objectifs dont : (1) recruter et sélectionner les hommes pour le groupe d'intervention; (2) procéder à l'entrevue prégroupe; (3) procéder à la cueillette des besoins et des demandes; (4) expliquer les buts du groupe, les objectifs et la philosophie. Par ailleurs, les appels contribuaient à planifier le début de l'intervention. Effectivement, par une collecte d'information les pères ont exprimé ce qu'ils souhaiteraient discuter et à partir de leurs réponses, un premier programme d'activités a pu être proposé. Le tableau suivant présente une partie des réponses que les pères ont fournies à la question : « *Selon-vous, de quoi ça veut parler un homme, un père en 2009?* ». En réaction à cette question, un père racontait au groupe que c'est cette question qui l'a incité à participer au groupe : *« y veut mon opinion… ben y vas l'avoir d'abord! »*.

Tableau 3.4
Recension partielle de la cueillette des besoins et des demandes des candidats

— *« Parfois il y a aussi des hommes victimes de violence »*
— *« Lors des séparations, ce sont toujours les filles qui ont la garde, les hommes y faut toujours se battre… »*
— *« La dépression existe chez les hommes, c'est une maladie et ça se soigne »*
— *« Y faut être un intellectuel pour réussir à l'école…, l'école c'est pas faite pour les gars »*
— *« Lorsqu'il y a des problèmes avec nos enfants, il faut se battre pour avoir des services »*
— *« Y'a pas d'aide pour les hommes, il faut que ça aille vraiment mal… »*
— *« Les pères manquent de confiance dans leur rôle de parent »*
— *« Les hommes d'aujourd'hui manquent d'intérêts envers les enfants… »*
— *« Ce sont les femmes qui s'occupent seules de tout »*
— *« Le rôle de père, contrairement aux mères, c'est pas naturel pour l'homme »*
— *« En général, les femmes ont plus que les hommes »*
— *« Comme père, comment faire de l'éducation à la sexualité auprès de nos enfants, surtout de nos filles? »*
— *« Comment parler à nos enfants, comment faire pour que nos enfants nous fassent confiance? »*
— *« C'est pas évident d'être un homme aujourd'hui avec le travail, la famille et le reste… »*
— *« Il y a un sujet qui est tabou pour les hommes, c'est de parler de la pédophilie… »*

Toutes ces réponses des pères aux questions de l'entrevue prégroupe auront été rapportées en groupe lors de la première séance. Cela a eu pour effet que chacun des pères a pu se reconnaitre dans les propositions de thématiques sans prendre explicitement la parole sur cette question en grand groupe. Tout en constatant les préoccupations d'autres pères, cette étape a permis de mettre en évidence et de renforcer l'idée du *tous dans le même bateau*. Le groupe a par la suite fait l'exercice de regrouper les affirmations afin de définir des thématiques plus larges. De cet exercice naitra le programme des séances.

De manière plus large, il s'agissait aussi d'expliquer lors de l'entrevue prégroupe les buts du groupe, les objectifs et la philosophie du projet. Comme l'a reformulé un des participants lors des entrevues prégroupe, l'expérience a donc été présentée comme un projet *« Win-Win-Win »*. Ainsi, il était présenté comme pouvant être utile pour les pères et leur famille, mais aussi profitable pour le stagiaire et la réalisation de son projet d'étude (avec des objectifs propres d'apprentissage et de développement professionnel) et gagnant pour le CLSC qui souhaite offrir des services de qualités à la population masculine et aux pères de son territoire (en accord avec sa mission) et éventuellement les améliorer.

Dans le même sens, les objectifs d'intervention ont aussi été partagés avec les pères lors de cette phase prégroupe pour être ensuite renégociés lors du contrat. Les objectifs d'intervention visaient de manière générale à aider les membres à : développer et reconnaitre des compétences personnelles et parentales; améliorer l'estime et la confiance en soi; développer leur conscience critique; développer des relations interpersonnelles[1]. Par ailleurs, le mode d'intervention en groupe offre aussi la possibilité de créer un réseau de soutien chez les pères et de réaliser une action commune.

En plus de répondre aux objectifs ci-haut mentionnés, les appels aux pères ont été importants puisqu'ils ont permis, comme le soulignent Mullender et Ward (1991), de donner la parole aux pères et ce faisant, leur permettre d'exprimer une certaine analyse sociale de la situation des pères. De là, la situation personnelle peut se transposer en préoccupation collective. C'était le début de l'analyse critique nécessaire à l'*empowerment*. L'appel aura également prédisposé les pères à la suite du projet. D'ailleurs, deux pères l'affirmaient en séance en disant que c'est ce contact qui les a accrochés et incités à se présenter au groupe. Pour en savoir plus sur les appels, *voir* l'Appendice C (Canevas de l'entrevue téléphonique auprès des pères, p. 114).

Finalement, comme le souligne Moyse Steinberg (2008), il est parfois difficile de faire la distinction entre les buts du groupe, le contenu et les objectifs personnels des membres. C'est pourquoi, afin de s'y

[1] Donc en d'autres mots à développer leur *empowerment* individuel.

retrouver, pour la suite de cet essai **le programme** consiste aux thématiques abordées en terme de contenu lors des rencontres par exemple : les relations homme-femme; le père et l'éducation à la sexualité. Ensuite, les **objectifs** individuels des membres par exemple : être capable d'écouter quelqu'un sans toujours lui couper la parole, développer ma capacité à affirmer mes limites, développer ma confiance. Enfin, la **cible commune** ou le but du groupe qui se traduit par la réalisation d'un projet commun ou d'une action collective.

3.2.2 La phase de début

Pout Turcotte et Lindsay (2008), la phase début est souvent considérée comme cruciale au processus d'intervention et elle est teintée d'une certaine anxiété due à des facteurs inconnus tant pour l'intervenant que pour les participants. C'est pourquoi ces auteurs identifient trois objectifs à cette phase : créer un climat de confiance, faire prendre confiance aux membres de leurs forces individuelles et collectives et favoriser l'émergence de la dynamique de l'aide mutuelle. Le travail autour du contrat a aidé en particulier à atteindre ces objectifs. Les lignes qui suivent traitent dans un premier temps du contrat. Ensuite, nous nous attardons à l'élaboration des normes et des règles du groupe. Enfin, nous regardons l'entente sur le programme d'intervention et à la définition de l'objectif personnel.

Le contrat en intervention de groupe, comme le soulignent Turcotte et Lindsay (2008), lie la personne intervenante, les membres, le groupe et l'organisme et doit également préciser les engagements de tous ainsi que les retombées attendues. Le contrat s'il est réellement négocié devient la pierre angulaire du développement de l'aide mutuelle (Shulman, 1979 dans Berteau 2006). Les appels téléphoniques auprès des pères ont permis d'évaluer la composition éventuelle du groupe. Comme le souligne Garvin (1997 : 97), *« deux variables sont particulièrement critiques dans la formation d'un groupe* […] *: le sexe et l'ethnie »*. Il fallait également tenir compte de quelques autres variables afin de respecter les idées présentes derrière « la loi de la distance optimale » développée par Northen (1988 : 96). Cette loi suggère que *« le groupe doit être homogène sous suffisamment d'aspects pour assurer sa stabilité et hétérogène sous suffisamment d'aspects pour assurer sa vitalité »*. Le tableau 3.5 donne un aperçu de quelques caractéristiques connues aux moments des entrevues prégroupe qui ont contribué à préparer le contrat puisqu'au premier abord, il semblait y avoir beaucoup d'hétérogénéité dans ce groupe.

Tableau 3.5
Quelques caractéristiques des pères participants au groupe

- **L'âge :** de 28 à 52 ans (médiane à 34 ans)
- **Les enfants :** âgés de 3 mois à 19 ans (nombre d'enfants par père : de 1 à 5)
- **La situation conjugale :** en couple, séparé, monoparental (2 pères chefs de famille à 100%) et recomposé
- **L'ethnie* :** québécoise francophone, québécoise anglophone, mexicaine, italienne
  Le niveau d'éducation : le minimum est un 2e secondaire et un seul a obtenu un diplôme d'études secondaire (DES); le maximum est un diplôme d'études professionnel, aucun n'a d'études supérieures (CÉGEP ou université)
- **La situation socioéconomique :** travailleurs salariés (en usine, dans la construction), prestataire de l'assistance sociale, prestataire de l'assurance chômage, travailleur au noir, travailleur comme cadre d'une PME, étudiant dans un centre d'éducation des adultes (CEA)
- **Le type de difficultés :** eux-mêmes, un enfant ou une conjointe fréquente un service du CLSC, tous vivent des difficultés au niveau des relations familiales, tous ont déjà participé à au moins un autre groupe (entraide AA et NA, rééducation en milieu carcéral, éducation parentale, violence conjugale, groupe pour personne dépressive, groupe de pères), tous ont eu au moins un épisode dépressif diagnostiqué
- **La motivation à participer au groupe :** tous aiment l'idée d'être entre pères, tous souhaitent être un meilleur père, tous souhaitent de meilleurs services pour les pères dans le quartier, tous sont volontaires

***** (Les activités du groupe se déroulent en français)

La seule caractéristique commune ayant été découverte en séance est celle où tous les pères ont réalisé qu'ils avaient vécu un épisode dépressif diagnostiqué et traité par médicament. Un père étant encore en traitement lors du projet. Par ailleurs, toutes les informations du tableau 3.5 auront été partagées à l'une ou l'autre des rencontres par les pères eux-mêmes. Seules les informations sur la scolarité n'auront pas été abordées en séance, est-ce un sujet tabou pour les pères peu scolarisés? Mis à part ce point, comme le constate Moyse Steinberg (2008) au sujet des points communs et des différences entre les membres, les premiers auront contribué à créer des liens entre les membres tout en favorisant l'aide mutuelle et les seconds, auront contribué à garder le groupe stimulé et stimulant. Par ailleurs, afin de rassurer les membres du groupe, une des stratégies utilisées aura été de communiquer de manière claire et directe les termes de l'engagement et la manière dont le groupe allait fonctionner. Ce faisant, le stagiaire a contribué à installer un climat de confiance où chacun des pères avait une idée du projet dans lequel ils allaient embarquer. Selon le dire des pères, ce qui a uni le groupe est justement leurs différences ainsi que leurs parcours de vie diversifiés. Cette pluralité de points de vue était selon eux une des *forces de ce groupe*. Un autre point à retenir est la motivation de chacun à améliorer leurs compétences personnelles et leurs aptitudes parentales ainsi que leurs soucis d'avoir de meilleurs services pour les pères dans le quartier. C'est donc autour de ces points de reconnaissance des ressemblances et des différences et autour des motivations convergentes que nous aurons défini le contrat.

Dès la première rencontre, la question **des règles et des normes** a été traitée. Encore une fois, cette activité est importante afin de permettre aux pères de sentir qu'il y aura un cadre sécuritaire et sain et qu'il

sera possible d'atteindre les objectifs du groupe. Le tableau 3.6 énumère les règles et normes sur lesquelles les membres se sont entendus de manière consensuelle. La définition de chacun des points aura été le résultat d'une discussion plus ou moins longue selon les cas. Selon nous, un point ayant facilité cette démarche est que tous les pères présents avaient déjà eu au moins une expérience de groupe. Cet aspect aura été abordé et pour certains les expériences antérieures auront été positives et pour d'autres sans résultats. Cette information va dans le même sens des résultats de Turcotte et *coll.* (2002) qui soulignent que si les hommes ont de la difficulté à demander de l'aide, une fois la glace brisée, le geste est plus facile pour eux à répéter. Néanmoins, en faisant appel à leurs expériences passées ces « *vétérans du groupe* » ont contribué activement à l'élaboration des règles et normes.

Tableau 3.6
Règles et normes élaborées par le groupe

Confidentialité et anonymat — Groupe fermé — On fait un tour de table en début de rencontre — Droit d'avoir du plaisir — Respect des autres et de soi — Écoute des autres — Utilisation consciente de soi… on parle au « Je » — Droit de ne pas vouloir parler sur tous les sujets — Assiduité et présence — Horaire de 19 h à 21 h 15 le mercredi — Possible de faire appel au groupe pour recevoir de l'aide — Le groupe décide à la fin de la rencontre le thème suivant — Les hommes ont le droit d'exprimer et de vivre des émotions — Droit de parler de sujets tabous — Le groupe peut se donner des « devoirs » — Il est possible de revoir nos règles et normes

Un élément important lors de cet exercice aura été une discussion autour de la confidentialité qu'un père a amenée au reste du groupe. L'effet a été de pouvoir discuter librement de nos opinions et il y eut un engagement à garder le contenu des rencontres au sein du groupe. Ce moment a été significatif, car il créait un élément essentiel de confiance entre les membres. La seconde discussion importante a été celle autour du *tour de table ou du « comment ça va?»*. Certains pères ne souhaitaient pas perdre de temps et rapidement aller au contenu de la rencontre, alors que d'autres au contraire ont signifié l'importance de prendre le temps de se dire comment ils arrivaient à la rencontre, dans quel état émotif. Finalement, le groupe a fait un consensus en ajoutant des règles au *tour de table*, comme l'importance de l'écoute des autres, il est possible de ne pas vouloir parler de tous les sujets, personne ne sera forcée de se dévoiler, etc. Comme le soulignent Turcotte et Lindsay (2008), l'établissement des bases de fonctionnement favorise l'équilibre entre le climat et la tâche. Ils ajoutent que de *« telles normes donnent au groupe une structure, ce qui fait en sorte que les interactions ne sont pas désorganisées, chaotiques, menaçantes ou anxiogènes »* (Turcotte et Lindsay, 2008 : 116). Effectivement, rapidement lors de l'élaboration du fonctionnement du groupe, certains pères ont pu exprimer leur souffrance. Par ailleurs, en accord avec la philosophie en *empowerment*, les décisions se sont prises par consensus et comme le soulignent Johnson et Johnson (2003) sur ce mode de décision : *« c'est la plus appropriée pour arriver à des décisions innovatrices et créatives qui suscitent un engagement marqué des membres et mettent à contribution les*

ressources de tous, et pour permettre aux participants d'acquérir des habiletés qui vont contribuer à l'efficacité des prises de décisions ultérieures » (dans Turcotte et Lindsay, 2008 : 123). Toute cette phase a permis dès cette première rencontre de créer les conditions propices à la mise en place de la dynamique d'aide mutuelle.

Les prochaines lignes abordent l'entente sur le **programme d'intervention**. Turcotte et Lindsay définissent le programme comme étant *« l'ensemble des activités qui sont rattachées logiquement aux objectifs et qui sont utilisées pour faire cheminer les membres »* (Turcotte et Lindsay, 2008 : 85). Afin d'être en accord avec la philosophie en *empowerment*, il apparaissait très important que les pères puissent construire le contenu du programme d'intervention. Le tableau 3.7 présente les thématiques retenues à la suite des entretiens téléphoniques. Le groupe aura décidé de hiérarchiser ces contenus et de les traiter avec une certaine logique qui faisait sens pour eux dans la progression et l'enchainement des sujets. Sagement, les pères décident de laisser deux rencontres sans thème afin d'avoir un peu d'espace pour approfondir certains points, ou encore afin de traiter de nouveaux thèmes émergeant lors des rencontres. Le désir est clairement de ne pas se sentir frustré ou bousculé et cela exprime aussi le souhait de garder un certain contrôle sur l'échéancier.

Tableau 3.7
Première ébauche du programme d'intervention et hiérarchisation des thèmes

1. Contrat de groupe et planification
2. Fin de la planification et 1er thème : Relation homme/femme
3. C'est quoi être un homme aujourd'hui? et mythes de la masculinité
4. Vivre une séparation ou un divorce… comment rester un père sans être un conjoint?
5. Poursuite des travaux et évaluations mi-étape
6. La santé des pères et le difficile accès aux ressources…
7. Être père, engagement paternel, éducation et rôles du père auprès des enfants
8. Au besoin si nécessaire
9. Au besoin si nécessaire
10. « Ce n'est qu'un au revoir mes frères… » *souper* et bilan

La manière dont s'est décidé le contenu du programme d'intervention ainsi que les règles et normes du groupe offre la possibilité aux pères d'avoir un réel pouvoir sur la démarche. Avant chacune des rencontres, un ordre du jour « provisoire » était préparé. Sur cet ordre du jour étaient rappelées les règles et normes du groupe ainsi que la thématique choisie du jour. Par ailleurs, d'autres sujets se sont imposés d'eux-mêmes par le flot des discussions des pères et au fur et à mesure de l'émergence des questionnements. À titre indicatif, voici quelques-uns des sujets abordés lors des rencontres qui se sont intégrés à la planification du programme de départ : éducation et discipline des enfants, accès aux ressources spécialisées pour les enfants, habiletés à la communication et à la résolution des conflits, le

cycle de la dépendance à l'alcool et aux drogues, moi et mon père, la dépression chez les hommes. L'ordre du jour comme outil d'animation aura permis de structurer le contenu des rencontres, mais également de marquer l'évolution du groupe par rapport à ses objectifs de départ. Les membres pouvant constater d'une fois à l'autre le travail réalisé. Un rituel s'est peu à peu installé puisque les pères souhaitaient prioritairement faire un tour de table, ce qu'ils appelaient leur « *comment ça va?* ». Les rencontres débutaient donc toujours par une présentation de l'ordre du jour par le stagiaire suivi par une synthèse[1] de la rencontre précédente qui était immédiatement suivi du « *comment ça va ?* » des membres du groupe.

Finalement, si le contenu du programme et les normes et règles du groupe ont été élaborés avec les pères, le contrat s'est formalisé lorsque chacun des membres aura pris un moment seul pour réfléchir à un **objectif personnel**. Autrement dit, les pères ont répondu à la question suivante : qu'est-ce que j'aimerais travailler dans ce groupe lors des prochaines semaines? Cet objectif pouvait être tant sur le plan de l'implication et de l'engagement dans le groupe que sur le plan plus personnel de développement de compétences ou d'amélioration de la relation avec son enfant. Chacun des membres aura écrit sur un papier son objectif et l'aura cacheté et remis à l'intervenant avec la certitude que celui-ci ne serait pas ouvert en son absence et sans son consentement, cet objectif lui appartenant et le contenu étant confidentiel. Nous pouvons affirmer que toute cette phase a eu pour effet que les pères se sont rapidement appropriés le contenu et la démarche puisqu'ils ont activement contribué à les définir. Selon nous, cette étape primordiale aura permis l'engagement rapide des pères à l'activation de la dynamique de l'aide mutuelle et a favorisé l'émergence du processus d'*empowerment*.

3.2.3 La phase de travail

Une fois le groupe composé, les objectifs du groupe et personnels identifiés, les principales règles et normes entendues et le programme adopté, la phase de travail put réellement débuter. Comme le soulignent Turcotte et Lindsay (2008), c'est à ce moment que les processus dynamiques du groupe commencent à prendre forme. C'est généralement à cette phase que *« les membres s'investissent davantage; ils s'écoutent mutuellement et commencent à se soutenir* [et où] *l'individualisme initial fait place à un sentiment collectif ("nous") qui s'accompagne d'une meilleure cohésion et d'un plus grand esprit de coopération »* (*idem*, 2008 : 131). C'est le moment où il est important de s'adapter aux membres du groupe. Pour se faire, une « syntonisation » est nécessaire (*idem*, 2008). Celle-ci *« exige de la part de l'intervenant des habiletés d'écoute, d'empathie et de décodage des communications indirectes »* (*idem*, 2008 : 137). Ces auteurs ajoutent que pour y parvenir, les personnes intervenantes doivent oublier de manière momentanée la programmation ou le plan de la rencontre afin de se mettre au diapason des

[1] Pour en savoir plus sur la synthèse, *voir* point 3.2.3.

besoins du groupe et des membres (*idem*, 2008). Dans le même sens, Berteau (2008) identifie que la prépondérance au contenu demeure un des pièges des personnes intervenantes au détriment de la dynamique et du processus de groupe. C'est dans cet esprit d'ouverture à l'imprévu et du « moment présent » que se sont déroulées les rencontres de groupe. Ce qui n'a pas empêché le groupe de progresser au cours de cette phase et les prochaines lignes traitent de cette progression.

Plusieurs activités ont eu un impact positif sur le groupe et sur sa progression. Il s'agit dans un premier temps, **des relances téléphoniques**. La première relance téléphonique avait pour objectif d'une part de rappeler la rencontre du lendemain qui n'était pas encore ancrée dans la routine des pères. Effectivement, deux pères avouaient qu'ils avaient complètement oublié la rencontre. De plus, l'appel a aussi permis de faire penser au « devoir de la semaine »[1] qu'ils s'étaient eux-mêmes donnés lors de la première rencontre. D'autre part, afin de stimuler la motivation, le stagiaire avait préparé une rétroaction positive pour chacun des pères présents soit en terme de participation, d'apport au processus, de contenu et même d'impact sur le système d'aide mutuelle. Plusieurs se sont montrés surpris que l'on prenne du temps un soir de semaine pour leur parler, ils étaient tous heureux de recevoir ce *feedback* positif. Un père soulignait : *« ça fait du bien de savoir que l'on peut contribuer à quelque chose, qu'on peut être utile, que ce que l'on dit peut être apprécié par d'autres personnes ».* Même si les pères ont souhaité garder cet appel hebdomadaire jusqu'à la fin, tous admettaient que le groupe était devenu assez important dans leur vie pour ne plus oublier le rendez-vous[2]. En moyenne, l'appel durait 15 minutes par père (plus long : 70 minutes pour une situation d'évaluation du risque suicidaire; plus court : 30 secondes pour un message sur le répondeur). Sans entrer plus en détail dans cet élément, qui mériterait une analyse approfondie, nous considérons que ces relances ont contribué à consolider la relation entre l'intervenant et les membres du groupe, à travailler constamment sur la motivation, à renforcer l'estime de soi, à consolider des apprentissages, à effectuer des transferts entre les discussions du groupe et leur propre vie et à effectuer une évaluation continue. Enfin, l'intervenant avait constamment en tête lors des discussions téléphoniques à ne pas se subtiliser au groupe. Conscient de cet enjeu, il cherchait plutôt à renforcer le groupe en invitant les pères à ramener leurs préoccupations ou leurs questionnements lors de la prochaine séance. Ce qu'ils firent à notre avis dans la très grande majorité des cas.

Dans un second temps, les « **devoirs de la semaine** » ont également contribué à faire progresser le groupe. Effectivement, lors de la première rencontre un père a fait un appel à l'aide au groupe, comme il restait peu de temps à la rencontre un autre père suggéra au groupe de faire l'exercice de réflexion en

---

[1] *Voir* ci-bas.

[2] Les relances téléphoniques prenaient environ deux heures par semaine et étaient effectuées de manière générale la veille du groupe.

devoir à la maison. Après une discussion sur la question des devoirs, le groupe arrive à s'entendre et à transformer l'appel à l'aide du père en le reformulant en question ouverte pour tous (avec l'approbation du père demandeur). Cette question étant à rediscuter lors de la prochaine séance. Désormais, le groupe s'ajoutait comme règle de fonctionnement qu'il était possible de se donner des devoirs. Ces devoirs ont eu pour effet que chacun avait désormais la possibilité de poursuivre ses réflexions sur les thèmes abordés en séance pour la semaine à venir. Lors des retours en groupe certains pères ont partagé les effets de ces devoirs. D'abord, plusieurs ont mentionné les efforts nécessaires pour bien faire la réflexion un père l'exprimait en disant « ça m'a fait travailler en s'il vous plait… ça m'a même brassé la baraque ». Ensuite, plusieurs ont souligné qu'ils en avaient discuté avec leur entourage à un moment ou un autre (auprès de la conjointe, d'un ami, d'un enfant ou d'un collègue). À notre avis, l'effet aura été positif dans la mesure où les pères ont dû ouvrir le dialogue autour d'eux et parler de leur situation. Les pères sont en quelque sorte restés actifs entre les séances. À leur retour, nous pouvions aisément observer la progression de leur réflexion et de leur engagement à cheminer individuellement, mais aussi à venir en aide aux autres membres du groupe. À titre indicatif, il y aura eu sur les onze rencontres du groupe un total de sept devoirs que les membres se sont donnés[1].

Dans un troisième temps, les **synthèses** effectuées en début de rencontre ont également contribué à favoriser la progression du groupe. L'utilisation de la synthèse, comme technique d'animation, permettait de marquer d'une part le chemin parcouru, de noter l'évolution du groupe, mais aussi de renforcer le climat positif au sein du groupe en plus de pouvoir effectuer des reflets spécifiques sur certains moments forts de la dernière rencontre. De plus, nous avons constaté que le moment pris pour la synthèse (rarement plus de cinq minutes) permettait de réinstaller un certain climat propice à la communication et à l'écoute. Nous pensons fortement que ces synthèses auront contribué à favoriser l'émergence de la dynamique d'aide mutuelle présente tout au long de ce groupe.

Dans un quatrième temps, quelques **évènements clés** auront particulièrement été marquants dans le groupe. Chacun aura contribué à faire évoluer le groupe et les quatre situations clés suivantes illustrent selon nous cette progression.

a) Un climat d'ouverture et d'engagement

Lors de la première rencontre au moment de l'exercice de priorisation des thématiques, un père exprime de manière très émotive (en versant quelques larmes) les raisons qui le motivent à être présent au groupe. Il exprime que pour lui ce qui est très important c'est de pouvoir avoir de l'aide par rapport aux difficultés

[1] Un des devoirs aura abouti à la rédaction du recueil *Histoires de père* (*voir* 4.2.1 p.83).

qu'il rencontre avec son adolescent et le souhait que ça aille mieux parce qu'il est au « bout du rouleau » et qu'il « ne sait plus quoi faire ». Cet évènement aura été important puisqu'il aura permis d'injecter de l'espoir et de la motivation à la poursuite du groupe. Ainsi, comme le soulignent Turcotte et Lindsay *« l'espoir ne découle pas d'une atténuation des problèmes, mais d'une reconnaissance des capacités individuelles et collectives des membres »* (2008 : 119). Les pères témoins de ce témoignage se sentent directement interpelés, font preuve d'empathie et souhaitent venir en aide. Comme le souligne Turcotte, *« le fait de demander de l'aide est plus susceptible de provoquer des sentiments négatifs si la personne se sent menacée dans son estime de soi ou dans sa liberté, interprète sa demande comme un signe de défaillance personnelle ou se sent incapable de remplir ses obligations en matière de réciprocité »* (Turcotte, 1994 : 3). Or, dans cette situation, le père demandeur aura eu le sentiment d'avoir été soutenu par le groupe et les membres ont fait le reflet qu'eux aussi ça les aidait parce qu'ils vivent aussi des difficultés importantes dans l'accès aux ressources pour leurs enfants. Cet évènement a contribué à installer un climat propice au développement de l'aide mutuelle dès la première rencontre.

b) La gestion d'un premier désaccord entre les pères sur le « programme »

Lors de la première rencontre, le choix des thématiques à aborder lors des rencontres subséquentes était à l'ordre du jour. Un des thèmes proposés lors des entrevues prégroupe était les relations homme-femme. Lorsque la question fut abordée, un père monoparental et chef de famille comprenant cinq enfants a clairement fait savoir au groupe que ce sujet-là ne l'intéressait pas du tout et que si le groupe choisissait de le mettre à l'ordre du jour il choisissait de ne pas se présenter ce soir-là. Pour lui, il n'y avait plus de place pour les femmes dans sa vie et ce sujet réveillait l'échec de ses relations passées. Dans la discussion un père, en couple, lui faisait le reflet que c'est justement ce qui était intéressant. Lui vivait présentement des difficultés avec sa femme et que cette expérience différente pouvait surement l'aider à surmonter ses difficultés. Le stagiaire faisait alors le reflet que le groupe et les pères étaient en plein débat et que celui-ci était constructif. Il ajoutait à la discussion que nous étions en train de démontrer que les hommes sont capables de régler des différends sans avoir recours à la violence ou encore en utilisant la fuite comme les stéréotypes de la masculinité le laisse penser. Cette occasion aura permis par ailleurs de parler des éventuels désaccords et de la manière dont les pères souhaitaient les gérer. Ainsi, à l'instar de Moyse Steinberg (2008), l'intervenant du groupe aura de manière très discrète pu aborder la question des conflits et ainsi aider le groupe à se doter d'une structure et de normes qu'il jugeait propices à l'examen, à l'exploration, à la compréhension et à l'utilisation de leurs désaccords. Ce moment aura également été significatif puisque l'animateur n'aura pas pris position pour ou contre la proposition, mais aura guidé le groupe à une résolution positive, « pacifique » et constructive de la situation problème. À terme, les pères

arrivaient à la conclusion que les différents parcours de vie étaient une richesse dans le groupe et qu'il fallait arriver à en profiter. En ce sens, cet évènement aura contribué à l'avancement du groupe.

c) Un père quitte le groupe à la quatrième rencontre

Un des pères qui vivait de grandes difficultés dans plusieurs sphères de sa vie a cessé de se présenter aux rencontres du groupe. Toutefois, ce père en trois rencontres avait laissé une trace importante dans la dynamique du groupe. Il était apprécié puisqu'il contribuait à détendre l'atmosphère lors des moments de tension tout en étant capable de partager ses propres difficultés au groupe. Seulement, les abandons lors d'un groupe peuvent être démotivants tant pour l'intervenant que pour les participants (Turcotte et Lindsay, 2008). Or dans cette situation, le membre était toujours en contact avec l'intervenant par la relance téléphonique, et une sorte de dialogue a pu s'installer par cet intermédiaire. Sans aller plus avant dans l'analyse de cette situation riche, soulignons que l'intervenant a pu tenir informer le groupe et le membre (toujours avec l'accord des uns et des autres). Enfin, les pères du groupe étaient très sensibles par ce que vivait le membre absent et malgré cela nous avons pu observer comment ils ont développé leur empathie face à la situation. Établir des liens entre les réalités individuelles des membres d'un groupe constitue l'élément clé de sa formation (Turcotte et Lyndsay, 2008 : 108). Même absent, ce membre aura été présent dans la vie du groupe jusqu'à la fin. Une chaise vide a d'ailleurs rapidement symbolisé cet état de fait. Au lieu de vivre ce départ comme un échec, un désengagement ou un désintérêt, le groupe s'en est servi pour poursuivre ses travaux. Nous sommes convaincus que la situation a contribué à renforcer la cohésion du groupe et l'aide mutuelle.

d) Identification de la cible commune à la cinquième rencontre

En accord avec le modèle de groupe autogéré et la philosophie en *empowerment,* il était dès le départ prévu que le groupe pouvait réaliser une action commune. Cette action était à définir en cours de route et c'est à la cinquième rencontre que les pères l'ont identifiée. Nous l'avons mentionné précédemment le temps est un facteur important en e*mpowerment*, il faut parfois donner du temps au temps. Avant ce moment dans la vie du groupe, il y avait encore trop de préoccupations, il fallait apprendre à se connaitre et à se faire confiance, à s'apprivoiser. C'est finalement à partir d'un témoignage d'un père que le groupe aura décidé de son projet collectif. Celui-ci prendra ultimement la forme d'un recueil d'histoire qui sera présenté au chapitre IV. L'identification par le groupe de la cible commune a eu pour effet de donner un second souffle à l'engagement des pères. Effectivement, certains pères (trois pères sur sept membres actifs) étaient tellement motivés qu'ils se sont rencontrés à quelques reprises le vendredi soir et la fin de semaine afin de travailler sur le projet. Breton affirme que *« les professionnels doivent activer la créativité des membres, c'est-à-dire les encourager à découvrir ce qu'eux-mêmes peuvent concevoir comme*

action » (Breton, 1999 : 50). À notre avis, l'expérience de groupe démontre clairement qu'une fois que les pères ont pu choisir le projet, l'engagement a augmenté de manière notable. À partir de ce moment, lors des rencontres il y eut un temps de travail consacré en groupe au projet du recueil. Enfin, nous avons constaté qu'à partir de cette rencontre un dynamisme contagieux et la présence d'un vent d'optimisme envahissaient le groupe lorsque venait le temps du travail sur le projet commun. À ce titre, nous constatons que l'identification de la cible commune aura contribué à faire progresser le groupe. À tel point que le stagiaire se devait de rappeler les contraintes avec lesquelles nous évoluions afin que le groupe atteigne ses objectifs.

e) Évolution du groupe vers une appropriation de l'action

Comme nous venons de le spécifier, à partir du moment ou le groupe a identifié la cible commune nous avons senti une appropriation réelle de l'action par ses membres. Au final, l'engagement des pères aura été intense et ils auront réussi par leurs actions à l'extérieur du groupe à réaliser chacun un texte relatant un moment, pour eux, significatif avec leur père. Ils auront également sollicité et obtenu la collaboration de personnes extérieures au groupe par la préface de la Dre Laberge[1] et par la contribution du comédien Martin Laroque ainsi que de quatre intervenants du CSSS. Le tableau suivant est une synthèse des principales actions des pères et de l'intervenant autour de la création du recueil.

Tableau 3.8
Synthèse des activités des pères autour de la réalisation du recueil

Actions des pères	Actions de l'intervenant	Résultats
• Écriture de leur histoire	• Comme pour certains pères le français est une langue seconde et que le niveau de scolarisation du groupe est faible. L'intervenant a offert d'accompagner les pères qui le souhaitaient dans l'écriture de leur histoire. Chacun aura été accompagné selon ses besoins en dehors des heures de groupe (en personne, par téléphone et/ou par courriel)	• Tous les pères du groupe arrivent à écrire une histoire
• Définir le projet du recueil en terme de contenu et de mise en page	• S'assurer que le projet reste réaliste dans le temps imparti afin de vivre un succès d'*empowerment*	• Réalisation du recueil
• Appel et organisation d'une rencontre avec le journaliste du journal local	• S'assurer que l'organisation est d'accord et appui le projet, support logistique	• Les pères préparent et animent la rencontre à la onzième semaine du groupe

[1] La Dre Laberge était ciblée par les pères du groupe puisqu'elle est bien connue du public par ses différentes apparitions dans les médias du Québec, notamment à TVA et au 98,5 FM, et qu'elle est médecin omnipraticienne aux CLSC de Lachine.

• Appel à participer au recueil à tous les intervenants du CSSS par le biais d'un mot dans le journal hebdomadaire du CSSS	• S'assurer d'avoir l'autorisation de la direction, aide à la rédaction du mot et transmission de l'information	• Plusieurs intervenantes sont sensibilisées à l'action du groupe, une forme de publicité pour le groupe, quatre intervenants répondent à l'appel
• Invitation via courriel à une cinquantaine d'artistes afin qu'ils contribuent avec une histoire	• S'assurer de ne pas avoir trop d'attentes et de ne pas mettre le succès ou l'échec du projet sur cette participation externe, mais bien de la prendre comme un bonus	• Un artiste répond à l'appel : il s'agit de Martin Larocque
• Demander à la Dre Laberge d'écrire une préface au recueil	• Transmission de la demande et suivi	• La Dre Laberge signe la préface du recueil
• Se procurer le recueil	• Correction, assemblage, mise en page et impression du recueil (achats et distribution)	• Les pères ont la possibilité d'avoir une copie du recueil
	• Demande auprès de l'organisation d'un budget afin d'aider les pères à se procurer un recueil à moindre cout	• Pas de réponse favorable

La création du recueil étant centrale dans le succès du groupe l'analyse de cette situation est décrite plus amplement au chapitre IV (*voir* 4.2.1 p.83) et la version intégrale du recueil *Histoires de père*[1] est disponible à l'Appendice A (*voir* p.97).

Un autre exemple de cette appropriation par les pères est le travail en parallèle sur la création d'un site Web (ressources communautaires et institutionnelles pour les pères du quartier, idées d'activités pour la famille, blogue). Le site était autogéré par trois pères du groupe et il aura été mis en ligne à la septième semaine. Une belle preuve d'engagement et d'*empowerment*, en effet les pères ont fait appel aux ressources disponibles dans le groupe et un des pères avait les connaissances informatiques nécessaires au projet. Pour ce père, être reconnu par ses forces et compétences plutôt que par ses manques ou faiblesses aura été très positif. Cela lui a permis entre autres d'augmenter son estime de soi, élément constitutif à l'*empowerment* individuel.

Finalement, nous pouvons affirmer que les activités reliées au contrat, les relances téléphoniques, les devoirs de la semaine et les synthèses hebdomadaires ont contribué à faciliter la mise en place de la dynamique de l'aide mutuelle ainsi qu'à favoriser l'émergence de l'*empowerment* chez les pères. Les discussions du groupe autour des thématiques du programme d'intervention ont contribué également, comme le montrent les évènements clés, à la progression du groupe.

---

[1] En raison de la confidentialité, les noms des auteurs sont modifiés et les photographies supprimées.

3.2.4 La phase de terminaison

Lors de cette phase, la personne intervenante se concentre sur l'évaluation de la démarche du groupe et de l'atteinte des objectifs de départ et des résultats obtenus (Turcotte et Lindsay, 2008). En ce sens, les prochaines lignes traiteront des réalisations du groupe et de leurs retombées.

Il y a eu un total de onze rencontres de groupe se déroulant les mardis soir de 19 h à 21 h 15. Les dix premières rencontres étaient centrées sur le programme d'intervention alors que la dernière a eu lieu en présence d'invités. Comme nous l'avons vu précédemment, à partir de la cinquième rencontre le groupe aura défini sa cible commune soit la production d'un recueil de leur texte.

La phase de terminaison peut faire émerger une certaine insécurité chez les membres du groupe (Turcotte et Lindsay, 2008). Afin de les préparer à ce moment important dans la vie du groupe, c'est-à-dire sa dissolution, nous avons directement abordé le sujet avec les pères. Plusieurs ont exprimé que dix rencontres c'était trop court et du même souffle suggéraient plutôt d'en prévoir le double (20). Discuter a eu pour effet de préparer cette fin d'activité en terme de transition de vie (ma vie après le groupe), mais également de jeter un regard sur les ressources et l'aide disponibles pour les pères et les hommes du quartier. Les pères sentant le besoin de faire entendre leur revendication afin qu'il y ait d'autres groupes d'organisés par le CLSC ont décidé de convoquer la direction de l'établissement. C'est de cette manière que la dernière rencontre de groupe était spéciale dans la mesure où il y avait deux invités c'est-à-dire le directeur adjoint du CLSC et un journaliste du *Messager de Lachine & Dorval.* Les pères désiraient rencontrer un journaliste local afin de lui faire part de leur démarche et de ces bienfaits. Ils souhaitaient aussi faire connaitre à la population les services pour les pères au CLSC, mais également afin de démystifier l'aide auprès des hommes. Le journaliste s'est montré très ouvert et est resté plus d'une heure à écouter et interviewer les pères. À notre connaissance, il n'y a pas eu d'article rédigé, mais ce moment aura été particulièrement significatif puisqu'il aura permis aux pères d'exprimer dans leurs mots l'expérience de groupe. Ils ont ainsi fait un bilan général du groupe tout en émettant leurs impressions et leurs satisfactions. Comme le souligne Turcotte et Lindsay (2008), l'évaluation de l'atteinte des objectifs de l'intervention tient compte de l'acquisition de connaissances et d'habiletés ou de la modification des comportements des membres. De manière candide, les pères se sont révélés et ont exprimé comment le groupe leur avait été profitable. À titre d'exemple, un père expliquait comment il avait amélioré sa communication avec son adolescent en mettant en pratique quelques trucs et conseils échangés lors du groupe. Un autre parlait du répit que le groupe lui offrait dans sa vie, du bien que ça lui faisait de rencontrer des pères comme lui une fois par semaine et de ne pas être obligé de parler de hockey. Tous ont mentionné d'une manière ou d'une autre la qualité de l'écoute et de l'aide mutuelle présentes dans le

groupe. Tous ont été en mesure d'identifier des apprentissages et l'acquisition de nouvelles connaissances. Tous ont adopté ou essayé de nouveaux comportements à la maison. En ce sens, nous pouvons dire que de manière générale, les pères se sont dits très satisfaits de l'expérience de groupe. Un père exprimait lors de l'évaluation finale que cette expérience était positive pour lui à plein d'égards et qu'il avait désormais moins de préjugés sur l'intervention de groupe, « j'serais partant pour en faire un autre ».

Finalement, le groupe vivant toujours un peu d'anxiété face à la phase de séparation et au retour à la « normale », les pères se mettent d'accord afin de communiquer entre eux si le besoin s'en fait sentir. Ils s'échangent leurs courriels et trois d'entre eux leurs numéros de téléphone. Un père arrive à clore le débat en disant : *« Ça pourrait durée des années, il faut continuer à vivre, maintenant y faut s'impliquer dans la vie de notre famille »*.

En guise de conclusion, tout ce chapitre s'efforçait de présenter et de décrire l'expérience de stage en donnant un maximum d'éléments significatifs afin qu'il soit aisé de la reproduire ou de s'en inspirer. Il visait à mettre en lumière les évènements, les stratégies et les faits saillants qui ont contribué à faire de cette expérience une réussite dans la mesure où nous avons pu observer de l'*empowerment* individuel, organisationnel et communautaire. C'est donc en continuité avec tout ce qui vient d'être dit jusqu'à maintenant et avec le souhait d'approfondir les liens entre les mythes et réalité de la masculinité, l'*empowerment* et l'intervention de groupe que le chapitre IV s'amorce.

CHAPITRE IV

ANALYSE DES INTERRELATIONS DYNAMIQUES ENTRE MYTHES ET RÉALITÉS DE LA MASCULINITÉ, AIDE MUTUELLE ET *EMPOWERMENT*

Nous venons de décrire l'expérience de stage de manière générale au chapitre III. Par moment, nous avons effleuré à l'intérieur de ce chapitre, certains aspects de notre cadre d'analyse. C'est dans cette continuité que le chapitre IV sera consacré à approfondir l'analyse des concepts phares présentés au chapitre II. Lorsque nous avons entrepris ce stage, deux éléments de notre cadre d'analyse étaient déjà choisis. Il s'agissait de l'intervention de groupe et de l'*empowerment.* L'intégration des mythes et réalités de la masculinité présentés au chapitre II (*voir* 2.1 p.34) est le résultat de l'analyse des situations qui ont marqué cette expérience. C'est le potentiel de cet amalgame de concepts que nous tentons de mettre en valeur dans ce dernier chapitre. Nous montrerons comment l'intégration à l'intervention des mythes et réalités de la masculinité peut être un levier à l'*empowerment* des pères et de la collectivité. Nous avons divisé le chapitre en trois sections qui correspondent aux trois types d'*empowerment* : individuel, communautaire et organisationnel (*voir* 2.2.2 p.42).

4.1 DES MYTHES ET RÉALITÉS DE LA MASCULINITÉ À L'AIDE MUTUELLE À L'*EMPOWERMENT* INDIVIDUEL

Nous avons vu au chapitre II les cinq éléments constitutifs à l'*empowerment* individuel (*voir* 2.2.4 pp. 44-47). Les deux vignettes suivantes montrent comment les mythes et réalités de la masculinité ont contribué à favoriser la dynamique d'aide mutuelle ainsi qu'à mettre la table à l'émergence de l'*empowerment* individuel des pères du groupe.

4.1.1 Des mythes et réalités de la masculinité à l'aide mutuelle…

Lors d'un *« Comment ça va? »* Monsieur X partage avec sincérité et émotion les difficultés qu'il rencontre avec un de ses fils et leur éprouvant processus d'accès aux ressources psychiatriques. Il relate comment à travers ce processus il se sent jugé, incompétent et inadéquat par les professionnels et comment il est complètement dépassé par tout ça. Il partage au groupe que sa confiance en lui est au plus bas. Afin d'exprimer jusqu'à quel point il est souffrant et démuni, il se met à parler du père qui a tué ses enfants en disant : *« je peux pas accepter ça, ce qui est arrivé, mais je peux comprendre par exemple que ça arrive »*[40]. Il affirme par la suite au groupe que : *« moi, je peux vous le dire, des idées noires j'en ai »*. Il

[40] Il fait référence à un évènement de l'actualité survenu le 21 février 2009 à Piedmont (quelques jours avant la rencontre) où le Dr Guy Turcotte aura été accusé du meurtre de ses deux jeunes enfants.

rassure le groupe en affirmant qu'il ne veut pas faire de mal à ses enfants, *« sinon je ne serais pas icitte à soir… »*

Cette situation touchante (la nature de la souffrance exprimée et le père ayant les larmes aux yeux) nous permet aussi d'aborder le mythe qu'un homme peut vivre des émotions autres que l'agressivité et la colère. Puis, par la même occasion, il est possible de parler de ***stoïcisme***[41] : un homme ne partage pas sa souffrance, ne pleure pas publiquement et évite les émotions vives. Cette situation active la dynamique d'aide mutuelle : le *soutien émotionnel*. Ce qui conduit les pères du groupe à **développer leur conscience critique** autour de leurs propres expériences dans leurs « quêtes » d'aide. Ce qui les amène à réfléchir aux questions relatives à l'adaptation[42] et à l'accès aux services de santé et de services sociaux pour les hommes et les pères. Ce processus de réflexion du groupe a eu pour effet que les pères se sont réappropriés la situation initiale en la considérant comme une *demande d'aide mutuelle*. Enfin, cette prise de conscience incite Monsieur X à mettre en œuvre une autre dynamique d'aide mutuelle, soit la *résolution de problème*. En effet, Monsieur X a mis en pratique certains conseils entendus lors de cette rencontre et a obtenu le rendez-vous tant attendu pour son enfant. Toute cette situation aura été bénéfique en terme d'engagement dans le développement de **relations interpersonnelles**. Effectivement, suite à cet évènement une certaine proximité se sera installée au sein du groupe facilitant le climat général et favorisant la communication, deux éléments essentiels à la mise en action de la dynamique de l'aide mutuelle. Finalement, remerciant le groupe de son soutien, le père partage au groupe qu'il s'était senti bien pour une rare fois face aux professionnels. Il s'est senti reconnu comme étant un interlocuteur « valable » ce qui lui a redonné confiance en ses moyens afin de mieux négocier à l'avenir dans des situations semblables (signe d'un gain de pouvoir positif et du développement de son **estime de soi**, éléments constitutifs de l'*empowerment* individuel).

4.1.2 … de l'aide mutuelle à l'*empowerment* individuel

L'exemple suivant illustre comment à partir d'une situation particulière d'un membre il aura été possible de travailler à la dynamique d'aide mutuelle dans le groupe tout en injectant des éléments propices au développement de l'*empowerment* individuel des pères. Lors de cette rencontre nous traitions de manière générale des relations pères-enfants et de discipline. Monsieur T fait une *demande d'aide mutuelle* au groupe de la manière suivante : *« Dites-moi ce que tu ferais si ton enfant te pousse parce qu'il ne veut pas faire ce que tu veux, tu fais quoi, moi je veux pas le frapper à mon tour you know? ».* Encore une fois, le groupe répond à la demande et s'approprie la situation. Cela aura eu pour effet d'activer la dynamique

---

[41] Le code qui suit est utilisé pour ce chapitre afin de mettre en évidence les concepts clés de notre cadre d'analyse : mythes et réalités de la masculinité ***en gras et italique***; aide mutuelle *en italique*; *empowerment* **en gras**.

[42] Dans le sens suivant : est-ce que les services sont adaptés et sympathiques pour les hommes et les pères ?

d'*aide à la résolution de problèmes personnels*. Dans ce cas, les mythes de l'***autonomie*** et celui de l'***agressivité*** auront émergé dans la discussion. L'***autonomie*** dans la mesure où ça prend du courage pour affirmer ses difficultés familiales alors que les hommes ont tendance à les intérioriser et à les régler par eux-mêmes. L'***agressivité*** puisque ce stéréotype place traditionnellement le père comme le garant de la sécurité au sein de la cellule familiale alors qu'ici Monsieur T vivait une situation inverse souffrant de violence à la maison (tant psychologique que physique). Cette situation a interpelé la « masculinité » du groupe de plein fouet. Parler de ce *sujet tabou*, de cette violence dont était victime le père, conduit certains membres du groupe à mettre en branle le processus appelé *l'utilisation consciente de soi* (Moyse Steinberg, 2008), lui-même constitué de l'autoréflexion (réfléchir à nos expériences personnelles) et de l'autoréférence (parler de nos expériences personnelles). Cette dynamique d'aide mutuelle liée à l'*aide à la résolution de problèmes individuels* concours principalement à éviter de faire une intervention individualisée en groupe (*idem*, 2008). Effectivement, plusieurs pères ont pu alors exprimer qu'ils avaient été victimes d'intimidation et de harcèlement de leur(s) ex-conjointe(s). Ce constat aura permis d'offrir un peu de soulagement et de réconfort à Monsieur T puisqu'il constatait à travers les échanges qu'il n'était pas le seul aux prises avec ces préoccupations, que d'autres personnes ressentaient la même chose que lui.

La semaine suivante Monsieur T revient et remercie le groupe de la discussion de la semaine précédente puisqu'il y a eu une nouvelle situation conflictuelle avec son fils et que celle-ci ne s'était pas dégénérée, il était à la fois fier de lui et de son fils. Il est même allé jusqu'à en faire le reflet à son fils en lui disant qu'ils avaient réussi à discuter sans se crier par la tête et en trouvant une solution. Monsieur T affirme alors ce qui suit au groupe : *« J'ai décidé que je n'allais plus me laisser insulter par mes enfants et par ma femme sans rien dire et que je n'allais plus me laisser pousser et que j'vais essayer de bien m'affirmer pour que ça aille mieux dans la famille ».* C'est encore ici un exemple où à partir de la dynamique d'aide mutuelle de la semaine précédente où il y eu *élaboration de stratégies* avec les pères, Monsieur T a pu passer à l'action en explorant de nouvelles façons de penser, d'être et d'agir et ainsi développer ses **compétences personnelles** (constituante de l'*empowerment* individuel). Plus tard, lors de cette rencontre, l'intervenant soulignait que c'est une des forces du groupe que de réfléchir ensemble à des situations particulières et que tous les membres du groupe peuvent en profiter. Là-dessus, un père renchérissait en disant ce qui suit : *« J'ai besoin du groupe pour écouter les hommes, ça me donne des idées pour faire des choses différentes avec mes enfants ».* Un autre père ajoutait : *« En parlant en groupe on voit des choses qu'on ne voit pas seul… on apprend aussi d'autres trucs, ça fait réfléchir ».* Pour finir l'intervenant relance la discussion avec l'affirmation suivante : *« nous sommes en train de dire qu'il est possible de régler les conflits par la parole, sans la violence… c'est possible pour les hommes ça? Vous ne trouvez pas ça bizarre un peu? Qu'est-ce que vous en pensez? »* Si la question est drôlement formulée, elle aura

eu le mérite d'aborder la situation sous l'angle des mythes et réalités de la masculinité par le ***stoïcisme*** et l'***agressivité***. Les pères eux-mêmes auront constaté que ce n'était pas le modèle qu'ils avaient reçu de leur propre père (développement de la **conscience critique**). Delà un nouveau cycle de questionnement autour de l'expression des émotions chez les hommes ainsi que de la gestion de la colère fut possible. Éventuellement, ce chemin nous mènera à la rencontre suivante à discuter des règles de la communication et de la résolution pacifique des conflits.

4.1.3 Analyse globale

De ces deux vignettes, nous retenons dans un premier temps comment le contexte de groupe aura permis l'émergence de l'aide mutuelle par l'activation de plusieurs dynamiques dont principalement : *les demandes d'aide mutuelle, le soutien émotionnel, l'aide à la résolution de problème, l'élaboration de stratégies, tous dans le même bateau et les sujets tabous*. Comme la formule du travail de groupe orientée vers l'*empowerment* se veut souple et qu'il est considéré que ce sont les pères qui doivent être responsables du contenu, c'est très souvent par l'entremise d'une *demande d'aide* lors d'un *« Comment ça va? »* que les situations porteuses d'un potentiel en *empowerment* ont émergé. Nous retenons également que les pères ayant fait appel au groupe ont reçu une forme de soutien qu'ils ont été en mesure de réinjecter dans leur vie. Ces actions mettent en évidence les éléments constitutifs à l'*empowerment* individuel au premier chef : le développement de l'**estime de soi**, mais aussi le développement et la reconnaissance de **compétence personnelle**, le développement d'une **conscience critique** et l'engagement et le développement de **relations interpersonnelles**. Par ailleurs, il s'avère que l'élément **rapport égalitaire**[43] (constitutif à l'*empowerment* individuel) est transversal à ce qui vient d'être dit. Il permet de mettre en relation les liens dynamiques qu'entretiennent les éléments constituants à l'*empowerment* individuel (*voir* figure 2.2 p. 47). De plus, cet élément constitutif renvoie au positionnement adopté par les intervenants dans le contexte d'un groupe en *empowerment* où ceux-ci sont des facilitateurs centrés sur les processus et les dynamiques à l'œuvre afin d'en favoriser l'émergence ou l'activation. En conséquence, jeter son dévolu sur cette position permet de favoriser l'émergence de l'*empowerment* individuel.

Nous en venons à la conclusion que les interinfluences entre l'aide mutuelle et les mythes et réalités de la masculinité permettent le développement de l'*empowerment* individuel. Traiter des ***mythes et réalités de la masculinité*** est apparu un outil puissant pour le développement de la **conscience critique**. Cela permet de dépersonnaliser (rendre plus collectif) les situations difficiles partagées. Nous considérons même que l'utilisation des mythes et réalités de la masculinité devient un incontournable si l'on souhaite qu'un groupe de pères évolue vers le changement. Malgré cela, comme le dit Breton (1999) : *« Le simple*

[43] Observable autant entre les membres du groupe qu'entre les membres du groupe et les coanimateurs.

échange d'informations personnelles est un des plus puissants facteurs dans l'aide mutuelle […] *ce qui distingue les groupes d'empowerment, cependant, c'est qu'en racontant leurs histoires, les membres posent le premier pas sur la route qui les mènera à s'engager dans l'action sociale »* (Breton, 1999 : 47). Comme vous le constaterez, le prochain point donne raison à cette affirmation.

4.2 *EMPOWERMENT* COMMUNAUTAIRE : LE PROJET ET L'ENGAGEMENT DES PÈRES

Comme nous l'avons vu au chapitre II, une des particularités de l'*empowerment* est l'action collective. Cette étape d'extériorisation au groupe est souvent laissée de côté faute de temps et de ressources par les personnes intervenantes (Berteau, 2008). Or, le groupe aura réussi à « produire » plusieurs actions collectives qui favorisent l'*empowerment* communautaire. Les prochaines lignes vous présentent les trois plus probantes.

4.2.1 Le projet : déclencheur à l'*empowerment* communautaire

En continuité avec ce qui précède, ce point montre comment le projet d'écriture des *Histoires de père* a été un déclencheur et un évènement clé dans le groupe contribuant au développement de l'*empowerment* individuel des pères. L'*empowerment* individuel étant nécessaire au développement de l'*empowerment* communautaire.

Dans un premier temps, rappelons que le projet est devenu la cible commune du groupe à la cinquième rencontre (*voir* 3.2.3d p.75) et qu'il aura permis de faire évoluer le groupe vers une appropriation de l'action (*voir* 3.2.3e p.76). Dans un second temps, à l'instar des situations présentées au point précédent, c'est à partir d'une situation de *demande d'aide mutuelle* d'un membre du groupe au moment d'un « *Comment ça va? »* qu'a débuté la réflexion qui aboutira à l'identification du projet. De manière plus spécifique, c'est en travaillant sur la question des valeurs que les pères se rendent compte qu'ils sont enclins à adopter les stéréotypes liés à la ***réussite*** et à l'***autonomie***[44]. Suite à ces constats, qui contribuent au développement de la **conscience critique**, les pères réfléchissent à ce qu'ils souhaitent laisser comme souvenir à leurs enfants et un père l'exprime de la manière suivante :

> *« J'me demande bien de quoi mes enfants vont se rappeler, qu'est-ce que je vais laisser dans leur tête comme souvenir… comme père ».*

L'intervenant relance la discussion de la manière suivante : « *Un père transmet donc des valeurs par ses actions… d'après vous, quelle est la valeur la plus importante que votre père vous a transmise?* » Du tac au tac, un père répond : « *Ça brasse la cage cette question-là* ». C'est sur cette lancée que le groupe décida de se donner comme « devoir de la semaine » (*voir* 3.2.3 p. 72) le défi de trouver *le souvenir*

[44] Ce sont ces deux stéréotypes qui ont principalement émergé suite à un remue-méninge sur les valeurs les plus importantes qu'un père doit transmettre à son enfant.

heureux le plus lointain avec son papa. La semaine suivante, le groupe aura vécu des moments forts lors des partages de ces histoires de pères (*partage d'information*). L'exercice aura été très émotif et aura laissé place à du *soutien émotionnel*. Effectivement, l'exercice s'est avéré douloureux pour certains pères ayant eu des difficultés à trouver un souvenir heureux avec leur père réveillant chez certains des moments de leur passé bien enfouis (absence du père, toxicomanie, abus physique et mental, violence conjugale, abandon, etc.). Trop émotif pour en parler sans préparation un père décida d'écrire son histoire et de la lire au groupe. Suite à la lecture du texte, chacun des pères aura pris la parole en exprimant ce que ça lui faisait d'entendre cette histoire, comment celle-ci résonnait dans leur propre vécu. À la fin de la rencontre un consensus s'est rapidement établi autour de l'idée d'écrire chacun son histoire et d'en faire une compilation voir un livre. Comme le suggère Lee (1991), l'utilisation des récits de vie est un puissant facteur de développement de l'*aide mutuelle* d'une part et de début de **conscience critique** d'autre part. C'est exactement ce qui s'est produit lors de cette situation. De plus, en menant à bon terme la rédaction de leurs histoires, les pères ont développé leur **estime de soi** tout en favorisant leur **engagement** et en développant leurs **relations interpersonnelles**.

Les pères ont invité les coanimateurs à participer en écrivant aussi une histoire. Ce que nous fîmes de bon cœur et qui a permis d'alimenter la dynamique d'aide mutuelle du *tous dans le même bateau* ainsi que l'élément constitutif du **rapport égalitaire** de l'*empowerment*. Une fois que nous eûmes accepté, les pères ont par la suite suggéré d'élargir à tous les intervenants masculins du CSSS, de faire un appel à tous au sein de la communauté via le journal local et d'interpeler directement certains artistes. Ils venaient de s'approprier le projet et d'entrer en action (*voir* pages 75 à 77 et tableau 3.8). C'est pourquoi le projet a permis de développer d'abord l'*empowerment* individuel des pères nécessaire à mettre ensuite en branle le processus d'*empowerment* communautaire par le rayonnement du projet à l'extérieur du groupe.

4.2.2 Le rayonnement extérieur du groupe et le désir de travailler pour d'autres pères

Un accès plus équitable aux ressources disponibles dans notre société est un élément de l'*empowerment*. Comme il a déjà été dit, dès le départ les pères avaient en tête qu'un des objectifs du groupe était de porter une attention particulière aux services offerts aux hommes et aux pères par le CLSC et à la manière de les améliorer au besoin. Ce qui demande le développement de la **conscience critique** afin d'être en mesure de collectiviser des problèmes personnels en enjeux de société. Le ***stoïcisme*** et l'***autonomie***, en tant que mythes et réalités de la masculinité, permettent aux pères d'élaborer ce point de vue critique. Par ailleurs, deux dynamiques d'aide mutuelle auront été particulièrement activées dans ce processus de revendication : *la force du nombre et l'élaboration de stratégies*. Rappelons que le directeur adjoint était

présent à la dernière rencontre au moment du bilan avec le journaliste (*voir* 3.2.4 p.78). C'est lors de cette rencontre que les pères ont fait part de leurs récriminations à l'égard des services du CLSC.

Effectivement, nous partons de la prémisse que certains pères se retrouvent en périphérie de l'intervention sociale proposée par le CLSC. Ce constat est rapporté par un nombre important d'observatrices et d'intervenantes sur l'utilisation des services d'aide par les hommes (*voir* chapitre I p.18). Par cette action, les pères sont parvenus à sensibiliser le directeur adjoint aux réalités vécues par les pères du quartier. Touché, celui-ci s'est montré réceptif aux commentaires des pères. Il leur a promis de faire suite aux demandes et de faire part des revendications au conseil de direction et au conseil d'administration du CLSC. Finalement, pour eux, réussir à faire entendre la voix des pères aux personnes dirigeantes était un accomplissement en tant que tel très valorisant (développement de l'**estime de soi**). Un père le verbalisait ainsi : « *Jamais j'aurais cru voir un big boss venir nous écouter* ».

Enfin, la communauté en entier acquiert une plus grande compétence et une plus grande autonomie en étant capable de répondre aux besoins particuliers des pères et des hommes et où ceux-ci arrivent à utiliser de manières efficaces le système de santé et de services sociaux. En fait, comme le souligne Parsons et *coll.*, *« on retrouve justement l'idée que l'empowerment communautaire constitue un moyen permettant à tous les membres d'une communauté, surtout les plus démunis, de participer à sa vie et à ses systèmes »* (1994, dans Ninacs 2008 : 50). Tout le travail de sensibilisation du groupe auprès du directeur adjoint et de l'organisation allait dans ce sens. C'est pourquoi cette action des pères auprès de l'organisation est pour nous de l'*empowerment* communautaire. C'est dans un esprit de coconstruction entre les membres et avec les coanimateurs (**rapport égalitaire**) que le groupe aura été mis en place. Ce n'est pas seulement aux professionnelles à fournir des réponses, mais c'est aussi aux pères à fournir une partie des solutions. Les pères en formulant cette demande au CLSC contribuent selon nous à ce rapprochement nécessaire afin de rendre accessibles des ressources d'aide adaptée pour tous les hommes et tous les pères du quartier.

4.2.3 Présentation du groupe avec un père lors de deux conférences

Une autre activité de rayonnement du groupe est survenue lorsque nous avons eu la possibilité de diffuser l'expérience[45] du groupe de pères lors de deux conférences. Nous avons convoqué les pères à une rencontre spéciale afin de leur demander ce qu'ils jugeaient intéressant et essentiel de dire aux personnes qui interviennent auprès des hommes et des pères. Effectivement, dans l'esprit de l'*empowerment*, nous avons décidé d'offrir la possibilité aux pères de nous suivre et de participer activement à la présentation

[45] Il s'agissait à la fois de présenter la mise en place du groupe et les stratégies pour y parvenir, d'expliquer l'approche d'intervention utilisée et finalement de faire part des résultats sur les pères et la communauté.

lors de la *Su-père conférence 2010.* Ainsi, trois pères se sont déplacés pour la rencontre préparatoire et un père a effectué l'intervention en compagnie des coanimateurs devant presque cent personnes du milieu de l'intervention. Fort de cette expérience, nous avons pu l'a répéter lors du *32e symposium international sur le travail social de groupe* tenu au mois de juin 2010. Le père nous accompagnant aura exprimé la phrase suivante :

> *« C'est plaisant de pouvoir avoir l'impression d'avoir un impact sur ce que pensent les gens qui sont supposés être les experts de l'intervention… ça fait du bien de voir que notre point de vue peut aussi avoir de la valeur et même que c'est important d'en tenir compte de temps en temps ».*

Partant de là nous pouvons constater comment le désir du père de se sentir utile et d'être dans l'action contribue grandement à son engagement dans son propre processus d'*empowerment* individuel en particulier en ce qui concerne son **estime de soi**, le développement de **compétences personnelles** et sa **conscience critique**. Par ailleurs, ses témoignages lors de ces conférences, selon ses propres dires, s'avéraient être thérapeutiques puisqu'ils permettaient de mettre des mots sur sa situation tout en mettant l'accent sur les stratégies mises en places afin d'effectuer des changements jugés profitables tant pour son couple que pour sa relation avec ses enfants :

> *« Aller parler de ce que j'ai vécu ça me fait du bien… pis ça me permet de ne pas oublier ce par quoi chu passé et pis de ce que j'ai fait pour que ça soit pu pareil ».*

Bien que cette activité se soit déroulée après la fin du groupe le fait que nous ayons réactivé le groupe pour préparer les conférences et qu'un père décide de nous accompagner est très significatif et s'inscrit tout à fait dans l'esprit du développement de l'*empowerment* communautaire. Le père est devenu par le fait même le porte-parole des pères et son *empowerment* contribue au développement de l'*empowerment* communautaire. En faisant la promotion de notre expérience de groupe auprès d'intervenantes et de gestionnaires, nous contribuons, modestement, à la discussion et à la réflexion pour l'amélioration des services d'aide auprès des hommes et des pères.

4.2.4 Analyse globale

En plus de ce qui vient d'être dit, l'analyse de ce point nous permet d'affirmer que le projet collectif et le rayonnement extérieur du groupe auront été les éléments favorisant le développement de l'*empowerment* communautaire. C'est toutefois par l'entremise du développement de l'*empowerment* individuel des pères que le projet aura pu être mené à terme. C'est le projet *Histoires de père* qui est devenu le déclencheur et par après le catalyseur de ce processus d'*empowerment*. Rappelons que l'émergence du projet provient, comme nous l'avons montré, des interrelations dynamiques entre les mythes et réalités de la masculinité, l'aide mutuelle et l'*empowerment*.

En conclusion, l'expérience de ce groupe montre que la participation et l'engagement des hommes auront éveillé l'envie de faire leur part pour l'amélioration de la qualité de vie des hommes et des pères du quartier. C'est par la participation active à la prise de décisions que les processus de l'*empowerment* des pères et de la communauté auront pu se réaliser. Selon Ninacs, il existe un lien symbiotique chez les individus entre le développement d'une conscience critique et celui du sens de la citoyenneté (Ninacs, 2008). Le sens de la citoyenneté étant teinté par le désir d'équité et de justice sociale. L'accès aux ressources de la santé et des services sociaux pour les hommes et les pères est ici l'expression de ce désir. C'est autour des droits et des responsabilités que ce sens de la citoyenneté prendra forme (*idem*, 2008). Nous pouvons donc affirmer que les pères du groupe ont contribué à sensibiliser le milieu à l'importance d'offrir des services ouverts et sympathiques aux pères et aux hommes au sein du CLSC. Les moyens pour y parvenir auront été, entre autres, la création du recueil *Histoires de père*, la rencontre auprès de la direction adjointe et les conférences.

4.3 *EMPOWERMENT* ORGANISATIONNEL : UN ESPACE DE RÉFLEXION SUR LES PRATIQUES

Nous avons vu au chapitre II que l'*empowerment* organisationnel est le résultat de l'addition de l'ensemble de l'*empowerment* individuel des personnes de l'organisation. Ainsi comprise, *« l'organisation est à la fois le lieu où l'empowerment individuel se réalise et l'engin de l'empowerment communautaire »* (Ninacs, 2008 : 68). C'est pourquoi *« le rôle de l'organisation dans le processus d'empowerment est aussi capital que complexe »* (*ibidem*). De ce point de vue, l'organisation peut se trouver dans une situation où son pouvoir d'agir sera absent ou diminué et de la même manière que ce que vivent ses membres, être obligée de franchir les étapes du processus d'*empowerment* organisationnel (*idem*, 2008). Il est possible d'identifier trois catégories d'individus touchés directement par les actions d'une organisation : les équipes de travail (rémunéré ou non), les membres des instances décisionnelles[46] (administratrices et gestionnaires) et les personnes usagères des services[47] (Ninacs, 2008). Les points qui suivent s'intéressent donc à l'*empowerment* des travailleuses faisant partie de différentes équipes de travail qui ont permis par leurs actions de favoriser l'*empowerment* de l'organisation.

4.3.1 L'élément déclencheur : les démarches pour le recrutement

Nous avons décrit précédemment les démarches et les stratégies mises en œuvre afin d'effectuer le recrutement des pères auprès des équipes du CLSC (*voir* 3.2.1 p.63). Lorsque nous avons effectué la formation, nous avons constaté qu'il y avait un écart important entre les différentes positions prises par les équipes de travail du CLSC. Pour Tremblay et L'Heureux (2002), il est essentiel pour les intervenantes de

[46] *Voir* le travail des pères auprès du directeur adjoint au point 4.2.2. p.85.
[47] Ce qui correspond ici au développement de l'*empowerment* individuel présenté au point 4.1. p.80.

réfléchir à nos contretransferts lorsque l'on travaille avec les hommes et les pères. En effet, disent-ils, *« toute une série de constructions préconçues sur les hommes, le plus souvent négatives, nous habitent, forgent nos perceptions inconscientes, nos attitudes, etc.* […] *ce sont ces images préconçues issues du discours social qui nous amènent à percevoir le client comme un abuseur potentiel, un possible père incestueux, un batteur de femmes, et ce, bien avant de percevoir l'homme la personne… et sa détresse »* (Tremblay et L'Heureux, 2002 : 15). Nous pensons que cette formation aura contribué à transformer la pratique par la création d'un espace réflexif auprès des intervenantes. Effectivement, suite à la formation, les intervenantes étaient invitées à consulter l'ensemble de leurs charges de cas (*case load*) en se demandant ce qu'elles savaient à propos des pères. Sont-ils présents dans la famille? Sont-ils « actifs » dans l'intervention? Si oui, comment est-ce que je travaille avec eux? Après cette réflexion chacune était invitée à demander aux pères rencontrés si nous pouvions entrer en contact avec eux. Outre les vingt-six références obtenues de cette manière, le simple fait de porter une attention particulière (avec un regard neuf) à leur charge de cas a été positif. En ce sens, cette façon de procéder a contribué au développement de l'*empowerment* organisationnel.

En d'autres mots, cette activité de formation aura permis aux intervenantes de développer une vision commune des objectifs à atteindre (offrir un groupe d'intervention aux pères du CLSC) à partir d'un diagnostic commun (acquis et partagé lors de la formation). En ce sens, comme le souligne Ninacs (2008), une composante fondamentale au processus d'*empowerment* organisationnel s'avère être une même façon de concevoir le problème de départ. Ce qui nous amène à dire que sans cette stratégie qui aura amené les intervenantes à être impliquées dans le processus nous croyons que le recrutement des pères par le chemin « classique » des références entre collègues aurait été, comme beaucoup d'autres tentatives de ce genre, un échec.

4.3.2 Rencontre prénatale de groupe pour futur père

Pour compléter cette partie sur l'*empowerment* organisationnel, une retombée inattendue du stage sur le milieu de pratique aura été la création d'un atelier pour les pères lors des cours prénatals offerts par le CLSC. Effectivement, suite à la formation offerte auprès de l'équipe 0-5 ans une infirmière exprimait la demande que le stagiaire l'accompagne aux cours prénatals afin de « *faire quelque chose avec les pères* ». Effectivement, cette intervenante, avec plus de 15 ans d'expérience, remarquait que certains pères semblaient « *s'emmerder et ne pas trop savoir ce qu'ils font là* » lors des cours. Entendre la formation lui a donné le gout d'offrir quelque chose de différent et de spécifique pour les pères. C'est pourquoi nous avons convenu de créer un atelier avec les deux infirmières responsables des groupes prénatals. À travers le processus de création de l'atelier, les infirmières auront développé leurs **compétences personnelles** et

leurs **estimes de soi** (par la confiance en soi[48] : se sentir capable d'agir de façon adéquate). Sans cette démarche conjointe et participative, les infirmières selon leurs dires n'auraient pas « osé » puisqu'elles ne se sentaient pas assez outillées pour effectuer cette intervention. C'est donc ici aussi par le développement de l'*empowerment* individuel des intervenantes que l'empowerment *organisationnel* advient. Enfin, suite à ce processus, les infirmières responsables souhaitaient intégrer de manière permanente ce nouvel atelier à leur corpus de formation aux futurs parents. Ce qui à notre avis est un signe important d'*empowerment* organisationnel résultant de la stratégie de recrutement, qu'aura été la formation, utilisée afin de mettre en place le groupe de pères.

4.3.3 Analyse globale

En définitive, plusieurs facteurs ont selon nous permis l'*empowerment* organisationnel. Au premier chef, le moyen qu'aura été la **formation**. Ensuite, **l'ouverture** et la **disponibilité** (comme nous l'avons mentionné, l'*empowerment* demande du temps) des équipes de travail et des intervenantes à oser et risquer une **réflexion sur leurs pratiques** d'intervention auprès des hommes. Troisièmement, la **reconnaissance** par le milieu et les intervenantes des difficultés à intervenir auprès des hommes. Finalement, la reconnaissance par l'organisation de l'expertise du stagiaire/formateur comme interlocuteur crédible.

Une organisation intermédiaire comme le CLSC peut donc jouer à notre avis un grand rôle dans la possibilité qu'ont les communautés à avoir une emprise réelle sur les processus de décisions face à des problèmes qui touchent les populations locales. Cette participation des populations, dans ce cas les pères, par l'entremise d'une intervention de groupe axée sur l'aide mutuelle et l'*empowerment* tel que nous venons de le présenter dans cet essai, peut conduire à des changements personnels et sociaux. C'est du moins ce que tentait de mettre de l'avant ce chapitre.

En définitive, le début du chapitre tentait de mettre en évidence les interrelations dynamiques entre les mythes et réalités de la masculinité, l'aide mutuelle et l'*empowerment* individuel (*voir* figure 2.3 p.45). Dans un second temps, nous cherchions à mettre en évidence que dans cette expérience les trois types d'*empowerment* (individuel, organisationnel et communautaire) auront été possibles dans la mesure où le processus des uns aura servi aux processus des autres (*voir* figure 2.1 p.43). Ainsi, l'*empowerment* organisationnel permettant le recrutement des membres du groupe, le groupe permettant l'*empowerment* individuel, qui a permis l'*empowerment* communautaire, permettant un nouveau cycle d'*empowerment* individuel. Pour conclure cette analyse et avec ce qui vient d'être mis en lumière, nous considérons que le cadre d'analyse utilisé a été fort pertinent et a permis d'offrir aux pères une expérience tangible de groupe

---

[48] *Voir* 2.2.3 p.45.

qui répondait à leurs besoins puisqu'ils en étaient les principaux acteurs et artisans. Dans l'esprit de l'*empowerment*, nous avons su créer un contexte d'intervention adapté et sympathique aux pères qui a favorisé l'émergence de leur *empowerment* et celui de la communauté.

CONCLUSION

Nous assistons au Québec et ailleurs en Occident à différentes transformations qui entourent la famille. Dans ce contexte social en mutation, le chapitre I tendait à démontrer comment ces mutations structurelles et culturelles de la société ont transformé le statut de la paternité et incidemment conduit à une redéfinition des fonctions traditionnelles créant des dilemmes et des tensions chez certains hommes. Au Québec, depuis une trentaine d'années les milieux de l'intervention et de la recherche s'intéressent à ces questions entourant la masculinité et la paternité. Ainsi le problème posé, il demeure toutefois des constats préoccupants en ce qui concerne la santé et le bienêtre des hommes en général et en particulier en ce qui concerne leurs utilisations et leurs accès à ces ressources dans le milieu. Tout en considérant la restructuration actuelle dans le milieu de la santé et des services sociaux, la question de fond de cet essai demeure d'actualité, c'est-à-dire comment offrir des services adaptés et sympathiques aux hommes et aux pères? En conséquence à ce qui vient d'être dit, il nous apparaissait intéressant d'offrir à des pères une intervention qui tient compte des pratiques porteuses rencontrées dans la littérature.

Le chapitre II présentait le cadre d'analyse de cet essai. Il proposait dans un premier temps, une manière d'appréhender ces tensions et ces dilemmes vécus par certains hommes et illustrés par le biais des mythes et réalités de la masculinité (stoïcisme, autonomie, réussite et agressivité). Ensuite, une section présentait l'*empowerment*, sa philosophie et ses types individuel, organisationnel et communautaire. Il mettait par ailleurs l'accent sur la dynamique des cinq éléments constitutifs favorisant l'*empowerment* individuel ainsi que sur les liens dynamiques entre les trois types d'*empowerment*. Troisièmement, il proposait, un mode d'intervention inspiré du travail social des groupes. Delà, nous présentions notre prototype de groupe hybride entre le modèle axé sur l'aide mutuelle (et ses neuf dynamiques) et le modèle autogéré. Finalement, le chapitre cherchait à mettre en valeur le potentiel en terme d'intervention auprès des hommes et des pères de cet amalgame de concepts. Il mettait aussi en évidence les interrelations dynamiques existantes entre les mythes et réalités de la masculinité, l'*empowerment* et l'intervention de groupe.

Le chapitre III présentait une intervention de groupe auprès de pères réalisée dans le cadre d'un stage de maitrise en travail social au sein d'un CLSC de la région de Montréal. À partir de la théorie, des observations effectuées sur le terrain et des résultats obtenus, nous avons développé notre cadre d'analyse qui permet d'appréhender la complexité et les défis de l'intervention auprès des hommes et des pères. En

accord avec celui-ci, cet essai propose une intervention originale, novatrice, cohérente et accessible aux personnes et organisations souhaitant offrir des services à cette population. Quelques éléments ayant contribué à la réalisation du groupe ressortent de ce chapitre. Au premier chef l'efficacité da la **stratégie de recrutement** des pères centrée autour des charges de cas des intervenantes des différentes équipes du CLSC. Le rôle joué par **la formation** aux intervenantes dans l'atteinte de cet objectif a également été mis en évidence. Un autre élément important a été la prise de contact téléphonique où les candidats ont été directement invités à venir se joindre au groupe. Il a été montré comment les pères ont pu participer au **processus de décision** à toutes les étapes de l'évolution du groupe. Effectivement, nous avons montré comment au moment du **contrat**, les pères ont contribué à la définition des **règles et normes** du groupe, à l'élaboration du **programme d'activités** et un peu plus tard au choix du **projet**.

Les **principaux résultats** obtenus y sont également présentés. Ils s'observent dans un premier temps en terme de changements observés chez les pères. Effectivement, nous avons montré comment à travers leur expérience au sein du groupe les pères ont pu **développer leur *empowerment* individuel** observable par le développement de l'estime de soi, le développement de compétences personnelles et parentales, par le développement de leur conscience critique ainsi que par leur engagement et le développement de relations interpersonnelles. Dans un second temps, le groupe a **produit des résultats externes** par la réalisation d'action collective dont au premier plan la production d'un recueil d'histoires. Le groupe a également convoqué et rencontré un membre de la direction du CLSC afin de faire part de leurs récriminations et de leurs revendications afin que le CLSC continue d'offrir des services (dont un groupe) pour les hommes et les pères du quartier.

Certaines activités ont également contribué à faire évoluer le groupe. Les plus importantes ont été présentées lors du chapitre III et il s'agit principalement : des **devoirs de la semaine**, des **synthèses** en début de rencontre, des **Appels aux pères**, du ***Comment ça va?*** et du projet ***Histoires de père***.

De plus, comme nous l'avons identifié, un milieu favorable à l'intervention auprès des pères et ouvert à l'intervention de groupe a facilité toute la mise en place et la réalisation du stage. Dans le même sens, trois autres facteurs ont contribué à mener à terme l'intervention de groupe en *empowerment* : soit **du temps** (environ dix heures par semaine), une **planification** rigoureuse et un **espace de réflexion**. Nous retenons qu'il aura fallu faire preuve tout au long du stage, particulièrement lors de la phase prégroupe, de persévérance, de créativité, d'adaptation et d'autonomie. Des qualités qui nous semblent nécessaires aux intervenantes qui souhaitent mettre en place un groupe d'intervention. Enfin, la capacité de l'étudiant à percevoir cette expérience d'intervention comme un processus aura permis d'utiliser la formation à deux

fins. La première, afin de favoriser le recrutement des pères. La seconde, afin de sensibiliser le milieu à l'intervention auprès des hommes en général et des pères en particulier. Ce qui a eu pour effet de questionner et de réfléchir aux pratiques d'interventions sociales au sein du CLSC.

Dans un autre ordre d'idée, adopter la philosophie en *empowerment* demande de la personne intervenante une capacité à gérer l'inconnu en terme de ce qui va se passer au sein du groupe. Il faut que celle-ci puisse avoir un certain lâcher-prise sur le contenu. Dans ce sens, il semble être libérateur pour la personne intervenante de réfléchir en terme de processus, de dynamique d'aide mutuelle, d'évolution des stades de développement du groupe, de dynamiques de groupe et de processus d'*empowerment*. La personne qui intervient se concentre alors davantage sur ces aspects laissant le contenu aux pères. En outre, la personne intervenante doit être en mesure de gérer une part d'incertitude par rapport aux moyens : est-ce la meilleure intervention possible pour ce type d'individu, est-ce la bonne approche que nous privilégions, suis-je assez bien formée, suis-je la bonne personne, etc. Si toutes ces questions méritent d'être posées, dans l'absence de réponse absolue il faut se contenter d'y réfléchir constamment en se souciant d'offrir le meilleur de nous-même lors des interventions. Adopter une telle position réflexive est-elle compatible avec les obligations professionnelles de tenue de dossiers et institutionnelles de cumul de statistiques? Pour notre part, cette position réflexive aura été un élément ayant favorisé le succès de ce groupe, il semble néanmoins qu'il s'agit là d'un enjeu important pour les personnes salariées. D'autre part, un autre des enjeux de la pratique d'intervention auprès des pères semble être que celle-ci repose le plus souvent sur les épaules d'une personne dans un milieu. Il ne semble pas que les pères aient « la cote » auprès des décideurs publics en terme de priorité. Comme le souligne Stéphane Picard, T.S. et coordonnateur clinique au CLSC de Dorval-Lachine *« j'ai souvent l'impression que si je ne suis pas là, y ne se passerait rien pour les pères à Lachine »*. La reconnaissance de l'institution par rapport aux pères et au travail effectué auprès d'eux semble doublement contraignante. Effectivement, lorsqu'une intervenante commence un suivi familial le dossier maitre est ouvert au nom de la mère. Intégrer le père lors des rencontres est considéré comme « nul » en terme de valeur statistique. Comme le soulignaient les intervenantes, c'est comme si ça ne servait à rien le travail effectué auprès des pères. Pour que ça vaille la peine, il faut ouvrir un dossier complet pour le père, préparer un plan d'intervention individualisé, atteindre des objectifs et faire une tenue de dossier complète en y incluant les entrées statistiques. Ce qui pour certaines est un surcroit de travail impensable. Une intervenante soulignait ce paradoxe en affirmant « *ce serait comme travailler en double pour rien, ce serait une perte de temps dans la paperasse et j'aurais moins de temps pour rencontrer d'autres familles* ». La deuxième contrainte concerne l'intervention de groupe proprement dite. Effectivement, le travail de groupe est considéré comme étant une activité d'intervention complète et suffisante d'un point de vue statistique. En d'autres mots, peu importe le nombre de participants, pour

l'organisation il s'agit d'une (1) intervention. Encore une fois, tout le travail périphérique au groupe, les appels téléphoniques, les références individuelles, les consultations en dehors du groupe, etc., *« ne sont pas comptabilisables »*. Encore une fois, pour y parvenir, il faudrait que l'intervenante rencontre individuellement chacun des membres du groupe et lui ouvre un dossier individuel. De plus, chaque semaine, il faudrait faire la tenue de dossiers en terme d'interventions réalisées et procéder aux entrées statistiques. Il semble qu'il y a une place ici à de l'*empowerment* organisationnel afin de rendre la pratique d'intervention de groupe attrayante pour les intervenantes et les organisations. Parce que du point de vue des pères, il semble que le contexte de groupe comme mode d'intervention leur convient particulièrement bien. C'est du moins fidèle à l'expérience que nous avons vécue.

Enfin, le chapitre IV par une analyse des interrelations dynamiques des mythes et réalités de la masculinité, de l'aide mutuelle et de l'*empowerment* nous a permis de mettre en évidence la cohérence de notre cadre d'analyse. Nous y avons démontré dans un premier temps comment les mythes et réalités de la masculinité ont contribué à activer plusieurs dynamiques d'aide mutuelle, en particulier : *le soutien émotionnel*, *les demandes d'aide mutuelle*, *l'aide à la résolution de problèmes* et *l'élaboration de stratégie*s. Nous avons ensuite montré comment l'activation de ces dynamiques d'aide mutuelle a permis le développement des éléments constitutifs à l'*empowerment* individuel chez les pères. Dans un second temps, nous avons montré comment l'émergence de l'*empowerment* individuel a permis de mettre en évidence la dynamique existant entre les trois types d'*empowerment* (individuel, organisationnel et communautaire). Ce sont donc les interinfluences, pour ne pas dire les contagions, de ces éléments dynamiques les uns entre les autres qui auront permis en définitive d'atteindre nos objectifs d'intervention auprès des pères.

À la fin de cette expérience, plusieurs questionnements et pistes de réflexion émergent. En plus des questionnements déjà formulés plus haut dans cette conclusion, nous retenons le potentiel des appels téléphoniques hebdomadaire aux pères. Ceux-ci étaient comme une sorte d'évaluation continue sur l'évolution du groupe, un baromètre sur ce qui s'y passait, mais également sur la « performance d'intervention » du stagiaire. Est-ce que des appels hebdomadaires sont complémentaires à une pratique de groupe en *empowerment*? Comment ne pas nuire au processus d'*empowerment* des pères et aux processus de groupe? Ces interrogations nous semblent intéressantes à creuser. Nous croyons par ailleurs que ces appels ont contribué à développer le lien de confiance avec l'intervenant, à stimuler la motivation, à renforcer l'estime de soi des pères par les rétroactions et à stimuler la dynamique d'aide mutuelle.

La conjonction d'un modèle d'intervention en *empowerment* et d'une intervention de groupe axé sur l'aide mutuelle semble prometteuse. Les passerelles apparaissent évidentes et les deux modèles complémentaires. Est-ce que l'aide mutuelle est une composante d'une des constituantes de l'*empowerment* ou devrait-elle en devenir une à part entière? Doit-on au contraire ajouter une nouvelle dynamique à l'aide mutuelle qui serait le processus et la finalité d'*empowerment* (en particulier par la contribution des aspects liés au développement de la conscience critique et de l'action collective)? Par ailleurs, nous avons montré comment les mythes et réalités de la masculinité auront été un superbe levier pour le projet et la mise en place des conditions nécessaires à l'*empowerment* des pères et aussi à l'activation des dynamiques de l'aide mutuelle au sein du groupe. Si cette manière de présenter les choses a fonctionné auprès d'une population de pères, est-il possible d'imaginer que cette façon de travailler puisse être exportable à d'autres populations ou clientèles? Par exemple, former des groupes autour des mythes et réalités de la santé mentale; des mythes et réalités des autochtones; des mythes et réalités du soldat revenant de mission; ou encore des mythes et réalités de la consommation d'alcool et de drogue chez les adolescents… Il nous apparait évident que leur utilisation aura été un magnifique levier pour développer l'*empowerment* des pères en particulier en ce qui a trait au développement de la conscience critique et à l'action collective. Il nous semble que des recherches pourraient explorer et raffiner ces questions. Néanmoins, nous formulons l'hypothèse que l'utilisation du concept des mythes et réalités est centrale, telle qu'employée dans l'intervention présentée dans cet essai, et mériterait à être développée. Plus qu'une technique d'animation, qu'une thématique de séance, qu'une stratégie de recrutement cette conception de l'intervention correspondrait-elle à un positionnement éthique de la part de la personne intervenante?

En définitive, nous souscrivons aux propos tenus par Dubeau[49] (2010) qui affirme que lorsque l'on travaille avec les pères il faut adopter la *stratégie du pas-à-pas* c'est-à-dire qu'il faut y investir du temps et de l'énergie tout en se contentant des petits progrès. Elle ajoute qu'*un père c'est important* bien sûr dans le développement de l'enfant, mais aussi, qu'un père présent et engagé c'est bon pour la mère, pour lui-même ainsi que pour la société. Finalement, elle affirme l'importance du *un père à sa manière* qui revient à dire qu'il n'y a pas une manière d'être père et que le travail des personnes intervenantes est d'accompagner les pères à trouver leur manière d'exercer leur paternité. C'est pourquoi il nous semble que l'expérience proposée dans cet essai mériterait à être renouvelée.

Nous sommes dans l'œil du cyclone, nous vivons les transformations de la famille en même temps qu'elles se produisent. Parfois, nous manquons peut-être de recul? Il nous apparait d'autant plus essentiel

[49] Dubeau, Diane (2010). Conférence d'ouverture de la ***Su-Père Conférence 2010*** tenu le 16 février à Montréal.

de poursuivre la réflexion dans la pratique, de poursuivre la production d'études et de soutenir la recherche avec le souci de laisser des traces des pratiques novatrices porteuses d'avenir pour l'amélioration de la qualité de vie des pères, de leurs enfants, de leur famille et de la collectivité. Cet essai, du moins, aura été produit dans cet esprit. Avec cet essai, nous avons tenté de mettre en évidence les retombées tangibles de cette expérience d'intervention au niveau du développement de l'*empowerment* des membres du groupe, de l'organisation et de la collectivité. Nous souhaitons que les praticien(ne)s et étudiant(e)s y auront puisé plusieurs éléments susceptibles d'alimenter leur réflexion sur la pratique d'intervention auprès des groupes et sur l'*empowerment*. Pour les personnes s'intéressant à la paternité et à la masculinité, nous souhaitons avoir contribué modestement au développement d'une manière de concevoir ces notions afin de pouvoir en développer une meilleure compréhension des phénomènes à l'oeuvre. Enfin, nous espérons que les gestionnaires d'organismes publics et communautaires et les personnes désireuses d'offrir des services à la population masculine auront découvert un exemple d'intervention susceptible de les aider à faire des choix dans la mise en place de leur futur projet.

APPENDICE A

LE RECUEIL *HISTOIRES DE PÈRE*

INFORMATIONS TECHNIQUES :

Tous les auteurs ayant contribués au recueil *Histoires de père* auront eu la possibilité de s'en procurer un ou plusieurs exemplaires sous les formats suivants :

- Couverture souple, 20 X 15 cm, couleurs, 22 pages, environ 15 $.
- Couverture rigide, 33 X 25.5 cm, couleurs, 24 pages, environ 45 $.

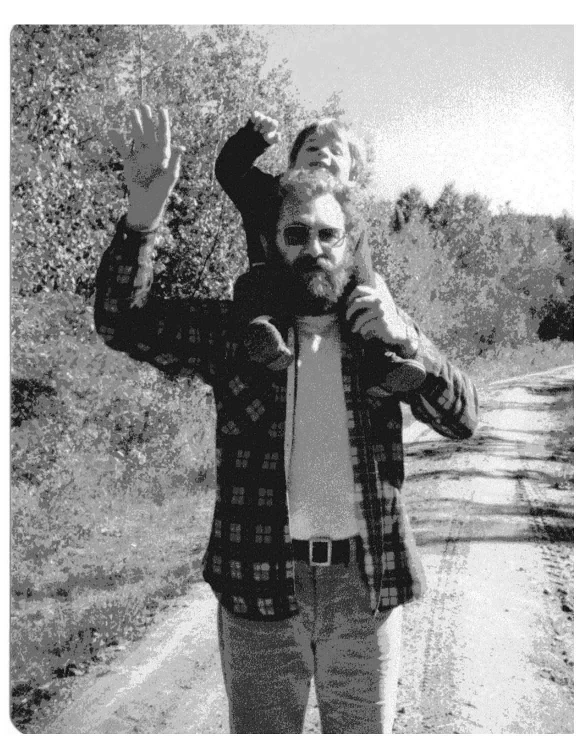
Les recueils ont été créés sur un ordinateur MacBook Pro à l'aide de l'application iPhoto'09, version 8.2.4, .

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

Pour la version originale du recueil *Histoires de père*, les pères avaient choisi de signer leur texte ce qui ajoutait une certaine intimité tout en insufflant de la puissance et de l'émotion aux propos. Ceux-ci avaient également décidé d'accompagner leurs textes de photographies ce qui complétait de superbe manière le produit collectif.

NOTA BENE : pour des raisons de confidentialité, les noms des pères sont fictifs (à l'exception du texte de l'auteur de cet essai) et les photographies des pères ne sont pas exposées. Néanmoins, provenant de l'auteur de cet essai et à titre d'exemple, en voici tout de même une qui figurait à l'intérieur du recueil.

Figure A.1
Un salut à maman avec papa



Crédit photographique : Christiane Desmarais (1979)

PRÉFACE

*Par **Dre Cristiane Laberge**,*
Omnipraticienne,
Communicatrice-santé (à TVA, à LCN et au 98.5 FM),
Pratiquant aussi en médecine familiale au CLSC de Dorval-Lachine et au CLSC LaSalle.

Je suis honorée qu'on m'ait demandé de préfacer ce recueil, fruits de réflexions sur les moments signifiants avec mon père. Ce travail accompli par des papas, ayant pris le temps, régulièrement, de se réunir et de partager les évènements de leur quotidien personnel, amoureux et familial.

Les regards qu'ils portent sont si importants : admiratifs, compréhensifs, attentifs, punitifs, que de gestes simples accomplis machinalement, auxquels nous portons si peu attention au jour le jour, mais celui qui les reçoit en vit souvent l'impact tout au long de sa vie. Je crois qu'après la lecture de ce travail d'équipe, comme tous ces bons gars, vous serez tentés de réfléchir à ces moments avec votre papa, prendre le crayon et laisser aussi une trace de votre enfance. Et pourquoi pas, commencer consciemment à forger de bons souvenirs dont vos enfants pourront se rappeler avec bonheur…

Rappelons-nous toujours qu'on n'a pas besoin d'un parent parfait, mais d'un parent acceptable.

Mobilisons-nous dès maintenant, car ces leçons de vie, ça n'a pas de prix!

INTRODUCTION

*Par **Étienne Bourdouxhe**,*
Stagiaire à la maitrise en travail social à l'UQAM
Intervenant responsable du groupe de pères pour le CLSC de Dorval-Lachine

Ce recueil d'histoires que vous tenez entre vos mains est en soit une belle histoire. Celle d'une rencontre entre hommes, entre pères venant d'horizons différents avec des histoires de vie et des vécus à la fois riches et complexes. Ces pères (âgés entre 27 et 52 ans, avec enfants entre 2 mois et 19 ans, vivants en couple ou séparé ou recomposé, ou monoparental) ont su mettre leurs différences de côté afin de trouver ce qui les réunissait, c'est-à-dire un désir profond de réfléchir sur ce que ça veut dire être un homme et un père en 2009. Tous avaient aussi le souhait d'être de meilleurs pères. Chacun, à travers ces rencontres de groupe, aura trouvé le moyen d'y parvenir à sa façon, à son rythme, à son échelle avec cette idée qu'il n'y a pas une manière d'exercer sa paternité…

Les pères du groupe ont choisi de vous livrer ici une des réflexions menées lors de nos rencontres. Il s'agissait de porter un regard sur nos valeurs et celles que nos pères nous ont transmises. Le devoir était donc de tenter de se rappeler le souvenir heureux le plus lointain avec notre papa. Le défi était à savoir qui du groupe allait retourner le plus en arrière. Exercice simple en apparence, mais qui aura été aussi un voyage en arrière plus douloureux pour d'autre. À la fin un père partageait cette réflexion au groupe : « Qu'est-ce que mes enfants pourraient dire de moi? Qu'est-ce que je leur laisse moi? » Voilà qui nous relançait sur le présent et sur ce que nous pouvons faire ici maintenant pour Être avec nos enfants et les accompagner dans leur propre cheminement vers l'âge adulte.

Un grand merci à tous ces pères qui ont osé…

Voici une partie de nous, alors très humblement, bonne lecture!

HISTOIRES DE PÈRE

AU LIT AVEC PAPA…

Tout en me tiraillant avec mes enfants cette fin de semaine, je me suis mis à penser à ce petit moment précieux vécu avec mon père.

Je devais avoir 5 ou 6 ans, mon père travaillait de nuit et il dormait toujours quand j'arrivais de l'école. Après avoir aidé ma mère avec le souper, à vrai dire ce que je pouvais faire comme petit garçon, elle me demandait d'aller réveiller mon père pour qu'il puisse manger avec nous avant de retourner travailler.

Je me souviens encore de la scène comme si c'était hier. Mon père dormait dans un immense lit, vu de mes yeux d'enfant. J'essayais de le réveiller en lui donnant des becs sur les joues en le secouant doucement ayant peur de lui faire mal.

J'ai encore en mémoire sa respiration chaude et lente.

Il me disait après quelques minutes : « oui, oui, je suis réveillé ». Alors que je m'apprêtais à quitter le lit, il m'agrippait et me chatouillait. J'avais le souffle coupé tellement je riais et lui aussi. Je me souviens encore de lui dire d'arrêter… mais au fond j'étais tellement heureux d'avoir ce petit moment avec lui.

Comme quoi ce sont des petits gestes qui marquent le plus la vie d'un enfant.

Merci papa pour ces petits moments de grâce à mes yeux.

Pierre Gauthier

MON HISTOIRE DE PÈRE…

Disons que je n'aie pas vraiment eu l`occasion de passer du temps ou même de faire des activités avec mon père dans mon enfance…

Je suis venu au monde très tôt dans la vie de mes parents. Ils ont même eu du mal à se marier à cause de ma présence dans le ventre de ma mère. Malgré leurs jeunes âges, ils ont dû composer avec ma venue. Alors, bien naturellement, mettre les études de côté pour aller sur le marché du travail. Sur les heures de travail normales se sont ajoutées les heures supplémentaires, car la famille deux ans plus tard s'agrandissait d'une petite fille.

C'est pourquoi j'ai passé beaucoup de temps chez mes grands-parents étant jeune.
Peut-être que le manque de présence de mon père a changé des choses dans ma vie, mais une chose est certaine, c'est qu'il m'a montré à être travaillant, à ne pas baisser les bras et à avoir confiance en moi.

Il n'était pas souvent là pour faire du sport ou autre, mais quand j`étais en larmes et qu'il me prenait dans ses bras je n'aurais pas laissé ma place à aucune autre personne. Comme cette fois, lors de ma première peine d'amour, à 16 ans, dans le stationnement du *13e Ciel,* où tu m'avais pris dans tes bras et où j'avais eu le droit d'y pleurer.

Malgré tout, merci papa d'avoir toujours été là quand j'ai eu des grosses peines, lors de mon accident ou tout simplement quand je te demandais de l'aide. Aujourd'hui, je sais que tu pensais à moi, même lorsque tu étais absent. Merci aussi de m'aider aujourd'hui en prenant soin de mon fils, comme tes parents l'ont fait auparavant avec moi.

Oui, tous ces petits moments-là, où tu prenais soin de moi, sont les plus beaux et les plus précieux à mes yeux.

Julien Plante

HISTOIRE DE PÊCHE

Lorsque mon père est décédé, j'avais 27 ans. Cependant, j'avais eu le temps de partager avec lui paroles, tendresses et bien sur des sorties bien animées. Une de ces sorties magnifiques fut un voyage de pêche sur la côte nord. Ensemble du matin au soir, dans la discussion comme dans le silence, nous avons partagé sur différents points de vue de la vie actuelle et passée.

Le matin, en faisant cuire nos oeufs et bacon, les sujets étaient plus légers et d'actualité. Dans la chaloupe, les discussions laissaient place au silence dans l'attente de la prise du siècle. Le soir, après quelques bières, nous tombions dans les souvenirs. Souvenirs de jeunesse pour moi; souvenirs d'amour et de femmes, mais aussi de guerre pour mon père.

Avec lui, j'ai compris que la vie méritait d'être vécue pleinement. La seule chose qui a manqué dans ce voyage ce fut… les poissons.

Henri Laprise
Travailleur social
CLSC de Dorval-Lachine

UN PÈRE PRÉSENT SUR DEMANDE...

Lorsque j'étais jeune, mon père était souvent absent de la maison pour le travail... Parfois, il avait un peu de temps pour la famille. Cette fois-là, je devais avoir treize ou quatorze ans, mon père nous a amené toute la famille à Oka Beach pour faire un piquenique. C'est un des jours dont je me souviens le plus de mon enfance. Une autre fois, nous étions allés à New Haven aux États-Unis pour visiter mon cousin et sa famille. Ces moments de voyage en famille je les garde comme étant de rares et bons souvenirs.

Une fois lorsque j'étais devenu père, mon père m'a surpris, en faisant quelque chose pour moi sans que je le demande. Il était venu faire des réparations et de l'entretien à ma maison pour m'aider. Là, j'étais vraiment surpris!

Mon père n'est pas vraiment un parleur, c'est un bricoleur. J'aime dire qu'il est un artiste avec ses mains. Je comprends mieux aujourd'hui les sacrifices qu'il a faits pour le travail, c'était aussi pour nous autres. Lorsque j'étais petit, mon père n'avait pas beaucoup de temps pour nous autres à la maison. Mais quand on lui demandait de l'aide, il était là. Moi aussi je veux aujourd'hui être là quand je vois que mes enfants ont besoin de moi, avant même qu'ils me le demandent, j'offre mon aide.

Et merci aussi papa pour tes petits services.

Ricardo Milano

LA COURSE

Cette histoire se déroule au Mexique lorsque je devais avoir environ six ans. Mon père étant décédé lorsque j'avais quatre ans, c'est mon frère ainé qui avait pris la responsabilité de m'élever et qui a joué le rôle paternel.

Partout, il m'amenait avec lui. Il aimait courir le matin tôt, vers cinq heures. Un jour je voulais aller avec lui. Et il a décidé de m'amener. Il y avait un chemin de terre et une petite montagne à gravir. Mon frère courrait devant à 20 mètres, j'étais plus petit et je ne pouvais le rattraper… Il y avait de la brume et je me suis mis à avoir peur... J'ai crié et crié, mais il ne s'arrêta pas.

Après un moment il est revenu sur ses pas et me donna la main. Lorsque nous avons commencé à descendre la montagne, je me suis enfargé et comme nous courrions vite, mon frère, qui tenait toujours ma main, m'a trainé sur plusieurs mètres dans la côte. Mon pantalon était déchiré, j'avais des blessures sur le genou et sur les bras. Je pleurais beaucoup…

À ce moment, mon frère m'a consolé et m'a embrassé. Ce moment est inoubliable pour moi parce que j'ai pu sentir tout l'amour que mon frère avait pour moi. Ça m'a donné beaucoup de confiance envers lui et je savais que dorénavant il allait toujours être là pour moi.

Lors de ces courses avec mon frère je me sentais accompagné et je pouvais lâcher mes frustrations, ça me faisait du bien, c'était même thérapeutique. C'est peut-être pour cette raison qu'aujourd'hui je cours avec mes deux fils...

Juan Nelson Cruz Vargaz

SHOPPING, TORONTO ET LUCIFER

Je vais vous dire que je n'ai pas vraiment de souvenirs exacts de mon père, puisqu'il était toujours parti pour son ouvrage. Mais je me souviens d'un moment en 1982. J'avais alors 12 ans et je venais de commencer le secondaire. C'est aussi l'année ou j'ai été introduit à la musique Heavy Metal. J'étais fou de Ozzy Osbourne et j'avais demandé à mon père de m'acheter une de ses cassettes. C’était la première cassette de ma future collection. Bien sûr, il m'a demandé qui il était, et comme je ne le savais pas vraiment, il me l’a acheté quand même.

Plus tard dans la soirée, je suis monté à sa chambre pour lui poser une question. Je lui ai demandé qui était Lucifer. Il prit le temps de me le dire et il ne m'a pas questionné trop sur le pourquoi de cette question.

Je vais vous dire que ce petit moment passé ensemble était très important pour moi. Peut-être semble-t-il banal pour d'autres. Il est important pour moi parce que quelques semaines plus tard, mon père nous a quittés pour vivre dans une autre ville. Quand j'allais le visiter à Toronto, il se promenait avec moi sur la rue Young. Ensemble, nous allions voir tous les magasins de disques et de t-shirts. Sans jamais me dire un mot sur mes gouts musicaux et mes choix vestimentaires… En plus, il m'achetait des disques que je ne pouvais trouver à Montréal. Il ne m'a jamais questionné sur ma musique, car je sentais bien qu’il savait que j'étais assez intelligent pour faire la différence entre le bien et le mal.

Même si mon père n'était pas présent physiquement dans ma vie tous les jours, il m'acceptait comme j'étais. C'est seulement maintenant que je peux le constater. J'ai placé beaucoup de blâmes à sa porte, mais je sais qu’il a fait de son mieux comme moi aujourd’hui avec mes enfants. Étant devenu père je peux mieux comprendre les difficultés qu’il a vécues.

Steven Higgins

UNE PRÉSENCE SILENCIEUSE

Tout au long de ma jeunesse, j’ai joué au hockey et au soccer. Mon père a été présent à toutes mes parties. Lorsque je finissais, nous avions un rituel. Il me donnait mon dollar et j’allais m’acheter une liqueur avec un chip. À l’âge de 19 ans, mon père a arrêté de venir de façon régulière à mes parties. J’ai demandé à ma mère pourquoi le père ne venait plus. Elle m’a répondu qu’il était tanné de me voir sur le banc des punitions parce que je jouais trop de façon stupide. Disons qu’à partir de ce moment, j’ai réalisé l’importance que mon père soit présent. À ma dernière année de carrière de hockey junior, j’ai pris la décision de jouer au hockey d’une façon plus disciplinée. Je n’ai jamais dit à mon père que j’avais fait ce changement pour lui. Je ne me souviens pas s'il l’avait remarqué ou s’il était venu plus souvent. J’aurais aimé que mon père me dise après une partie comment il était fier de moi quand j’ai fait telle ou telle affaire ou qu’il me dise qu’il n’était pas content de mon comportement indiscipliné. Ce n'est pas dans sa nature, dans la manière qu’il a été élevé de parler de ses émotions. Par contre, aujourd’hui, sachant que son père à lui ne l’a jamais vu jouer au hockey, mon père lui a fait pas mal plus, il a sacrifié ses fins de semaine durant 20 ans pour moi, pour être sûr que j’étais heureux, que je me dépassais dans quelque chose que j’aimais. Je le remercie pour ça. Je sais qu’il est fier de moi et de ce que je suis devenu, juste de la manière dont il donne de l’amour à mon fils.

Merci ben le père

Mathieu Bergeron
Travailleur social
CLSC de Dorval-Lachine

UNE TAPE DANS LE DOS QUI DONNE DES AILES…

Cette histoire se déroule un samedi où je travaillais pour la compagnie de mon père afin d'y donner un coup de main, je devais avoir 19 ans. Ce samedi-là, en revenant ensemble du travail en voiture, mon père m'a dit quelque chose d'important. Mais avant d'y venir, il faut dire autre chose.

À douze ans ma famille a déménagé dans une autre ville. Pour moi, ce devait être un mauvais moment dans mon développement d'adolescent… Quoi qu'il en soit, je me suis renfermé sur moi, puis je ne sortais pas de la maison, je lisais des livres, je mangeais mes émotions… j'avais beaucoup engraissé. Un jour mon père m'avait même laissé entendre que je n'étais pas un vrai gars parce que je ne m'intéressais pas aux filles, allant même prétendre que j'étais peut-être gai, parce que je préférais lire et rester seul. Ces mots-là m'avaient fait mal… rien pour remonter le peu d'estime que j'avais de moi.

Depuis ce temps, je sentais que mon père doutait de moi… Comme si ce que je faisais n'était jamais suffisant, jamais correct. En fait, en gros, il pensait que je me droguais et que je menais une « mauvaise vie ».

Or ce jour-là, mon père me dit pour la première fois qu'il était fier de moi, qu'il était fier de ce que j'étais devenue à ce moment-là… C'était la première fois que mon père me faisait un compliment « à jeun ».

Ça m'avait tellement marqué que je ne l'ai même jamais remercié. Venant de mon père, ce compliment était à la fois inattendu et surprenant. À ce moment-là, ma confiance et mon estime de moi sont revenues. Pour mon père, j'étais devenu un bon gars… Cette approbation paternelle m'a permis de m'apprécier un peu plus, de reprendre confiance en moi et de m'ouvrir aux personnes extérieures, j'étais moins renfermé… Aujourd'hui, je me dis que ce commentaire et son impact dans ma vie m'ont permis en quelque sorte de prendre mon envol dans la vie d'adulte…

Paul Tremblay

LETTRE À MON PÈRE

Mes parents se sont séparés lorsque j'avais 5 ans, j'ai donc connu mon père comme un papa de fins de semaine. Il y a eu des périodes ou les fins de semaine avec mon père arrivaient de moins en moins. J'ai joué au hockey de l'âge de 5 ans jusqu'à l'âge de 15 ans. Je jouais à la défense comme mon père avait joué alors qu'il était plus jeune. Lorsque j'étais sur la glace, souvent je regardais dans les estrades en espérant qu'il soit présent et qu'il me regarde jouer. J'aurais aimé qu'il soit plus présent. Je ne lui ai jamais dit que son absence me manquait surtout quand je voyais les pères de mes coéquipiers venir encourager leur fils. À ma dernière année où j'ai joué au hockey, mon père est venu regarder le dernier match de la saison, nous étions en finale. Mon père qui était un excellent joueur de trompette avait amené son instrument pour l'occasion. En entendant le son de la trompette de mon père, j'ai tout de suite remarqué sa présence. Le son de sa trompette m'a donné une confiance tel que j'ai fait une échappée en troisième période en déjouant les joueurs adverses comme si j'étais Bobby Orr. J'ai ainsi fait le plus beau but de ma courte carrière de hockeyeur et procuré du fait même la victoire à mon équipe comme champion de notre division. Je n'ai jamais oublié ce moment. Aujourd'hui, je saisis l'importance d'être présent auprès de mes enfants pour leur donner cette confiance afin qu'ils réussissent ce qu'ils entreprennent.

Merci Papa

Sébastien Poirier
Travailleur social
CLSC de Dorval-Lachine

SUR LE SEUIL

Je devais avoir environ 4 ans et ce soir-là, j’avais de la misère à dormir. J’étais couché sur un lit un peu humide au deuxième étage d’une roulotte de camping. Vous savez là où l’on peut ranger aussi les bagages. J’entendais au loin des adultes qui jasaient, qui riaient et qui chantaient, surement autour d’un feu de camp. C’était à la fin des années soixante-dix. Moi, j’étais seul et j’avais peur dans la roulotte…

C’est là que je le sentis, mon père. Sans le voir, je le reconnus à son odeur de cigarette que je connaissais par cœur. Je savais que c’était lui, je n’ai pas bougé d’un poil. Il est resté quelques instants le moustiquaire entrouvert sur le seuil de la roulotte. Il n’a rien dit, pas un mot, mais je savais qu’il était venu pour moi, pour voir si tout allait bien. Je savais qu’à ce moment-là il pensait à moi. Il est ensuite reparti et je n’ai plus eu peur, j’étais bien, je me sentais en sécurité, je me suis endormi… Que pouvait-il m’arriver, l’humidité, le noir, les bruits lointains, les insectes, les bêtes de la forêt… mon papa était là, pas loin, et il veillait.

Peut-être est-ce pour cela qu’aujourd’hui il m’arrive souvent d’aller sur le seuil de porte des chambres de mes enfants afin de les contempler et de les écouter dormir…

Étienne Bourdouxhe
Responsable du groupe
CLSC de Dorval-Lachine

L'ÉBÉNISTE DE FIN DE SEMAINE

Il était ébéniste le soir et la fin de semaine. Il a toujours eu un atelier dans la maison. Son p'tit coin rempli d'outils. J'aimais le voir travailler. Je m'assoyais et je le regardais réparer un grille-pain ou bien coller le tiroir d'un bureau ou bien quoi encore, soudure, peinture, collage, clouage, etc. Il ne cessait de dire qu'il était un bon amateur. Je ne le croyais pas. Il était plus que ça. Il était heureux. Intérieurement, je me vantais d'être le meilleur assistant au monde. J'essayais toujours de deviner ce dont il allait avoir besoin. Et je me précipitais sur l'outil pour être prêt à lui donner au moment qu'il allait relever la tête pour le chercher. Lui donner le bon outil au bon moment. Et s'il le prenait sans dire un mot pour se remettre au travail, c'était comme une victoire. Merveilleuse sensation. Parfois, je lui posais une question dont la réponse m'importait peu. Mais c'est à moi qu'il répondait et à moi seulement. Mais mon globetrotter de père était souvent en voyage. L'homme d'affaires partait la semaine, parfois deux. Alors la fin de semaine l'ébéniste descendait dans son atelier. Je sais qu'il y descendait car il l'annonçait à voix haute comme pour l'annoncer à tout le monde, mais je sais que c'est à moi qu'il le disait. Et comme un chat qui se couche sur le journal lorsqu'on le lit; je m'assurais d'être là pas loin. Dans l'atelier. Dans notre univers. Je ne peux toujours pas travailler de mes mains aujourd'hui. Je ne peux pas construire une bibliothèque ou faire une chaise. Je ne peux pas réparer un grille-pain ou poser du gyproc. Mais ce n'est pas ce qu'il voulait m'enseigner non plus. Je réalise, bien des années plus tard que nous étions ensemble. Seul. Entre gars. Il n'avait pas à en faire plus. Il était là, à moi tout seul.

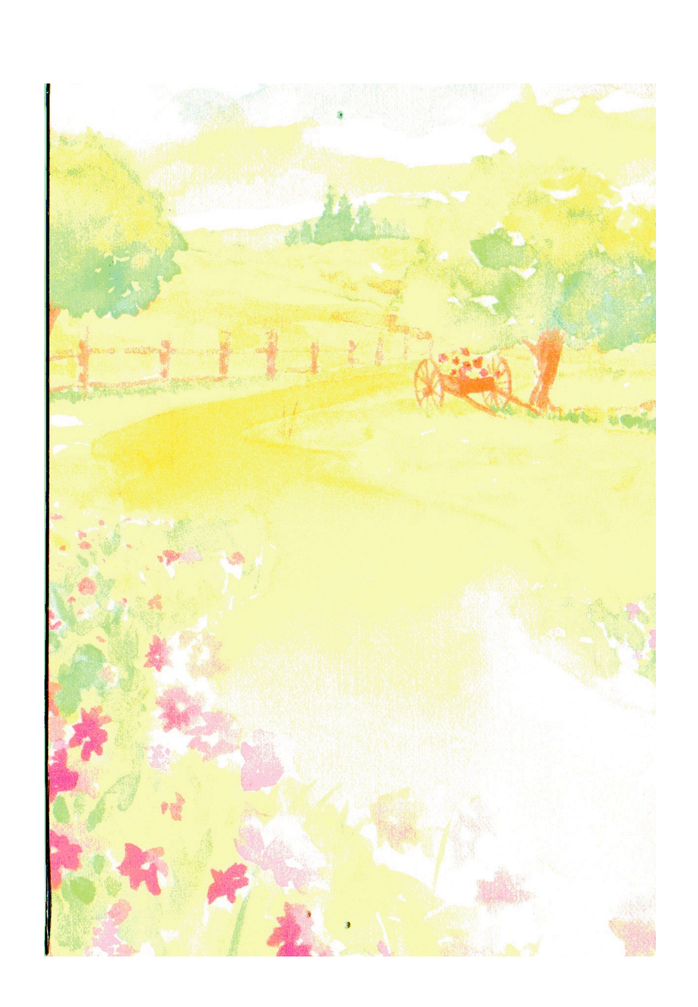
Martin Larocque

Comédien, chroniqueur, éditeur de livres pour enfants, conférencier sur l'estime de soi et père

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Voici un mot envoyé par Madame Louise Laurier, directrice générale des programmes Enfance famille jeunesse et Santé mentale du CSSS Dorval-Lachine-Lasalle. Le mot aura été lu au groupe de père le 19 mai 2009. À sa lecture, les membres du groupe ont vraiment eu l'impression d'avoir eu un impact sur la structure ainsi que d'avoir été entendus dans leurs revendications par la haute direction du CLSC. Ce mot figurait également dans le recueil.

Figure A.2
Carte de la directrice générale



15 mai, 2009

En référence à l'article du Messager,
Merci Étienne et à l'équipe
pour cette "pure réussite". C'est
un témoignage très touchant
et plein d'espoir.
J'ai fais part de cet article à tout
le comité de direction le 14 mai
dernier.
Tous vous félicitent pour la
grande qualité de votre inter-
vention!

Louise L. Laurier

APPENDICE B

MÉMO « RAPPEL ET AIDE-MÉMOIRE» POUR FACILITER LE RECRUTEMENT

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

La feuille qui suit aura été distribuée dans les pigeonniers des intervenantes à qui le projet d'intervention de groupe auprès des pères avait été présenté dans le cadre de la formation. Il s'agit en fait du second *mémo* distribué. Il s'agit du même contenu sauf en ce qui concerne le premier encadré (en caractères gras et en majuscule) qui est un ajout pour le rappel.

RAPPEL — RAPPEL — RAPPEL — RAPPEL — RAPPEL — RAPPEL

IL NOUS RESTE UNE SEMAINE POUR SOLLICITER LES HOMMES (13 FÉVRIER)
NOUS AVONS ACTUELLEMENT CINQ RÉFÉRENCES. MERCI!
NOUS AIMERIONS UN TOTAL DE 8 À 12 HOMMES POUR COMMENCER LE GROUPE.

OSONS DEMANDER AUX HOMMES, NOUS POURRIONS ÊTRE SURPRIS DE LEUR RÉPONSE!

AIDE-MÉMOIRE POUR FACILITER LA PRÉSÉLECTION DES HOMMES/PÈRES

Rappel des critères de sélection :
Tout homme (père ou beau-père) qui parle français, qui est présent ou absent de la famille et que lui-même ou un membre de sa famille fréquente un des services du CLSC Lachine.

Un exemple de comment vous pouvez m'introduire auprès d'eux… :

J'aimerais vous parler d'une initiative du CLSC en coopération avec l'UQAM. Nous nous questionnons présentement sur la place des hommes en intervention et aimerions avoir votre opinion et entendre ce que vous avez à nous dire là-dessus ainsi que sur la réalité des hommes et des pères d'aujourd'hui. Il est rare qu'il soit possible de se questionner et de réfléchir sur ces questions et nous vous offrons la possibilité d'en débattre juste entre gars.

Seriez-vous d'accord qu'un de mes collègues vous appelle pour vous donner plus de détails et d'informations?

Naturellement, la confidentialité sera assurée et je n'aurai pas accès à ce que vous pourriez y dire sans votre autorisation.
Peu importe votre réponse, cela n'influencera pas la qualité des services que votre famille reçoit déjà.

Si vous acceptez de nous aider, nous pensons réellement pouvoir offrir des services améliorés et adaptés à la réalité des pères et des hommes du quartier.

S'il y a une ouverture, prendre le meilleur moment pour eux afin que je puisse les appeler (matin, après-midi, soir…).

Pour toutes informations, vous pouvez communiquer avec moi (les mercredis et jeudis) au **poste 384**.

Encore merci de votre collaboration

Étienne

APPENDICE C

CANEVAS DE L'ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE AUPRÈS DES PÈRES

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

La première partie de cet appendice, intitulée *CANEVAS D'ENTREVUE : RENCONTRE TÉLÉPHONIQUE PRÉGROUPE,* servait d'aide-mémoire au moment des appels aux candidats. Elle regroupe les idées principales qu'il nous apparaissait important de traiter. L'exercice d'écriture du canevas aura certainement été utile afin de préparer les appels par exemples en permettant de choisir certains mots à utiliser lors des entretiens et à clarifier ce que nous souhaitions dire et aborder.

En ce qui concerne la seconde partie, intitulée *FICHE PRÉGROUPE AVEC LE CANDIDAT,* il s'agit de l'outil de collecte et de documentation des appels auprès des candidats. Il y en avait donc 26, soit une par candidat. Afin de documenter une partie du travail, nous avons ajouté en cours de route des informations. Ainsi, nous avons noté à la mitaine, dans un coin de la fiche le nombre d'appel et de tentatives effectués avant de parler directement au père, les messages laissés sur le répondeur ainsi que la date et l'heure, etc. Toutes les autres informations pertinentes étaient notées dans la section F) Commentaires.

CANEVAS D'ENTREVUE : RENCONTRE TÉLÉPHONIQUE PRÉGROUPE

OBJECTIFS : **RECRUTER ET SÉLECTIONNER LES HOMMES POUR LE GROUPE D'INTERVENTION**
PROCÉDER À L'ENTREVUE PRÉGROUPE
EXPLIQUER LES BUTS ET OBJECTIFS DU GROUPE
PROCÉDER À LA CUEILLETTE DES BESOINS/DEMANDES
PRÉSENTER LE FONCTIONNEMENT

DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN :

A) PRÉSENTATION :

Bonjour M. X, je suis Étienne Bourdouxhe du CLSC Lachine, j'ai obtenu votre téléphone par le biais de ma collègue __mme X__ .

Avez-vous quelques minutes? J'aimerais vous parler d'une initiative du CLSC en coopération avec l'UQAM.

Nous nous questionnons présentement sur **la place des hommes en intervention** et aimerions avoir votre **opinion** et entendre ce que vous avez à nous dire là-dessus ainsi que **sur la réalité des hommes et des pères d'aujourd'hui**.

Il est **rare** qu'il soit possible de se questionner et de réfléchir sur ces questions et nous vous offrons la possibilité d'en **débattre juste entre gars**.

Naturellement, la **confidentialité** sera assurée et il n'y aura pas de transfert d'information sans votre autorisation.
Peu importe votre réponse, cela n'influencera pas la **qualité des services** que votre famille reçoit déjà.

Si vous acceptez de nous aider, nous pensons réellement pouvoir offrir des services améliorés et adaptés à la réalité des pères et des hommes du quartier.

B) POURQUOI UNE INTERVENTION DE GROUPE :

Objectifs triples : Une démarche Win/Win/Win. Premièrement, c'est un lieu pour nous de prendre votre pouls sur les services offerts aux hommes et aux pères. Ensuite, c'est un espace pour réfléchir sur « c'est quoi être un homme, être un père en 2008 »? Un espace pour développer nos connaissances et habiletés sur des sujets qui vous touchent. Un lieu d'écoute et d'entraide. Pour nous, c'est aussi à travers une expérience concrète que l'on va

pouvoir ajuster nos services futurs aux hommes. C'est pourquoi on propose de faire cette démarche ensemble en petit groupe.
Le CLSC a la possibilité de faire cette démarche particulière parce que je suis là et que je ne coute pas trop cher parce que je suis stagiaire de maitrise en travail social à l'UQAM. Il y aura aussi un autre intervenant (père), qui est coordonnateur clinique et qui a déjà animé plusieurs groupes consacrés et réservés aux pères.

Notre vision du groupe est de pouvoir parler ouvertement, sans jugement, des sujets qui préoccupent réellement les hommes. C'est pourquoi tout le contenu des rencontres sera décidé au préalable ensemble. Nous déciderons également ensemble de nos règles. Nous vous considérons comme les réels experts de la situation. Nous nous voyons comme des experts du processus, des accompagnateurs… En d'autres mots, nous ne sommes pas là pour vous dire quoi faire, quoi dire et comment faire.

L'expérience nous apprend que la contribution de chacun est riche pour les autres, en entendant ce que les autres vivent ça nous aide et en écoutant les autres, on les aide.

Avez-vous déjà participé à un groupe quelconque? Rassurer au besoin : c'est normal de pas trop savoir, vous n'avez pas rencontré les autres membres, eux aussi se posent ces questions-là…

Liens communs : Il y aura au moins trois points en communs, qui nous rassemblent : premièrement, tous sont pères ou vivent avec des enfants et tous ont le gout de réfléchir sur la question. Deuxièmement, tous ont un lien, ou leur famille, avec le CLSC. Finalement, tous seront présents de manière volontaire.

C) PHASE PRÉGROUPE ET CUEILLETTE DES BESOINS/DEMANDES DES PÈRES :

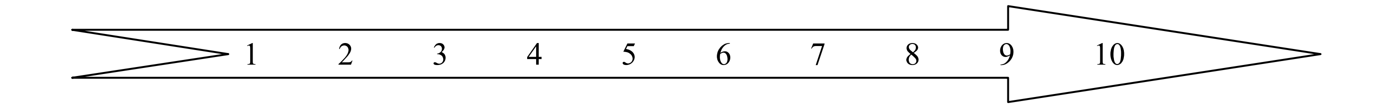
Rien de mieux que d'être dans l'action…
Selon vous, de quoi un père a-t-il le gout de parler?
Sur quels sujets jugeriez-vous important que l'on s'attarde?
Selon vous qu'est-ce qui préoccupe les hommes d'aujourd'hui, les pères?
De quoi les hommes ne veulent pas entendre parler?

Thématiques possible : la relation avec la conjointe (couple), relation hommes femmes, « Mon père et moi », la masculinité, la sexualité et l'éducation à la sexualité, la toxicomanie et autres dépendances, rôles du père (École, CPE, CLSC, etc.), la communication, gestion de la colère et du stress, conciliation travail-famille-étude-amis, résolution de conflit, c'est quoi être un homme… un vrai!, etc. Réalisation d'une action collective pas impossible.

D) ESPACE ET QUESTIONS DU PÈRE :

À ce moment si, avez-vous des questions ou des choses qui ne sont pas claires?
Moment de valider l'intérêt/timing/gout :

Sur une échelle de 1 à 10 (10 étant mon intérêt est très élevé et j'ai le gout d'essayer) vous vous situez où? Pourquoi pas moins? Ça prendrait quoi à notre proposition pour monter à plus?



E) HORAIRE :

Quel serait le meilleur moment pour vous?

1- le mercredi après-midi de 13 h 30 à 15 h 30	
2- le jeudi matin de 10 h à 12 h	
3- le mercredi soir de 19 h à 21 h (hockey)	

À partir du 23 février, pour un total de 6 à 10 rencontres (d'après moi, en 8 rencontres nous devrions avoir fait un bon bout de chemin). Normalement, on devrait avoir fini avant la fin des séries…

F) COMMENTAIRES :

FICHE PRÉGROUPE AVEC LE CANDIDAT

NUMÉRO : _______

NOM, PRÉNOM : ____

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : ___________________

RÉFÉRÉ PAR : ___________________________

SITUATION FAMILIALE :

DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN :

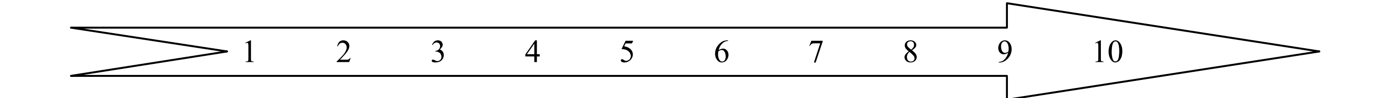
A : OUI/NON

B : OUI/NON
FAITS SAILLANTS :

C : OUI/NON
CUEILLETTES DES BESOINS/DEMANDE :

D : ESPACE ET QUESTIONS DU PÈRE ET VALIDATION DE L'INTÉRÊT

FAITS SAILLANTS :



E : HORAIRE :

1- le mercredi après-midi de 13 h 30 à 15 h 30	
2- le jeudi matin de 10 h à 12 h	
3- le mercredi soir de 19 h à 21 h (hockey)	

F : COMMENTAIRES :

BIBLIOGRAPHIE

Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux (2004a). *Portrait de la population - Centre de santé et de services sociaux des Faubourgs, Plateau Mont-Royal et Saint-Louis du Parc*, Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, [Agence].

Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux (2004b). *L'approche populationnelle : une nouvelle façon de voir et d'agir en santé***,** Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, Montréal, 7 pages, [Agence].

Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux (2004c). *Le Centre de santé et de services sociaux : au cœur de la nouvelle organisation de services***,** Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, Montréal, 10 pages, [Agence].

Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux (2004d). *Portrait de la population : Centre de santé et de services sociaux de LaSalle et du Vieux Lachine,* Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, Montréal, 28 pages, [Agence].

Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux (2004e). *Portrait du Centre de santé et de services sociaux de LaSalle et du Vieux Lachine,* Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, Montréal, 33 pages, [Agence].

André, Christophe et François Lelord (1999). *L'estime de soi : s'aimer pour mieux vivre avec les autres*, dans Ninacs, William A. (2008), *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, 140 pages.

Andronico, M et A Horne (2004). « Conseling men in groups : The role of myths, therapeutic factors and rituals in men's groups », dans Dubeau, Diane, Devault, Annie et Gilles Forget (2009), *La paternité au XXIe siècle*, (sous la direction de), Les Presses de l'Université Laval, 463 pages.

Antidote (2011). *Correcteur – Dictionnaires – Guides,* Druide informatique inc., Antidote *HD* v5.2.

Amato, Paul R. et Joan G. Gilbreth (1999). « Nonresident fathers and children's well being: A meta-Analysis », dans Projet national sur la paternité (2004). *Mon père est important parce que… Trousse à outils pour les pères,* Canada, IEP-RO, 190 pages, [Projet national].

Asselin, Claude (1998). « Engagement paternel et dynamique familiale: le cas des familles monoparentales avec enfant présentant des troubles du comportement », dans Tremblay, Gilles et Pierre L'Heureux (2002). « L'intervention psychosociale auprès des hommes : Un modèle émergent d'intervention clinique », *Intervention*, Numéro 116, pp. 13-25.

Badinter, Elysabeth (1992). *XY de l'identité masculine,* Édition Odile Jacob, 313 pages.

Beauchamp, Denis, Thibaudeau, Colette et Dominique Renaud (1996). *Pères présents, enfants gagnants : guide à l'intention des intervenants*, Hôpital Sainte-Justine, 218 pages.

Berteau, Ginette (2008). « Recueil de textes : Pratique de groupe et *empowerment* », TRS-7205, École de travail social, UQAM, Coop Uqam éditeur, 283 pages.

Berteau, Ginette (2006). *La Pratique de l'Intervention de Groupe : Perceptions, stratégies et enjeux*, Presse de l'Université du Québec, 229 pages.

Bertcher, Harvey J. et Frank F. Maple (1977). *Creating groups*, dans Turcotte, Daniel et Jocelyn Lindsay (2008). *L'intervention sociale auprès des groupes*, 2e édition, Les éditions de la Chenelière inc., Gaëtan Morin éditeur ltéé., 276 pages.

Blais, Mélissa et Francis Dupuis-Déri (2008). *Le Mouvement masculiniste au Québec, l'antiféminisme démasqué*, (sous la direction de), Montréal, Éditions du Remue-ménage, 257 pages.

Bolté, Christine, Devault, Annie, St-Denis, Michèle et Judith Gaudet (2002). *Sur le terrain des pères : Projets de soutien et de valorisation du rôle paternel,* Montréal, Groupe de recherche et d'action sur le victimisation des enfants, 144 pages.

Bouchard, Pierrette et Jean-Claude St-amant (1996). *Garçons et filles stéréotypes et réussite scolaire*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 300 pages.

Breton, Margot (1999). « Les étapes de l'*empowerment* en régime démocratique : vers un modèle de pratique », *Intervention*, Numéro 109, pp. 43-53.

Breton, Margot (1994). « On the Meaning of Empowerment and Empowerment-Oriented Social Work Practice », *Social Work with Groups*, Nunéro 17, Volume 3, pp. 23-37.

Breton, Margot (1989). « Liberation theology, group work and the right of the poor and oppressed to participate in the life of community. *Social Work with Group*, Numéro 12, Volume 3, 5-18.

Brooks, Gary R. (1998). *A new psychotherapy for traditional men*, dans Tremblay, Gilles et Pierre L'Heureux (2002), « L'intervention psychosociale auprès des hommes : Un modèle émergent d'intervention clinique », *Intervention*, Numéro 116, pp. 13-25.

Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle (2009a). *Le service social scolaire : Le CLSC de Dorval-Lachine un partenaire de l'école,* Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle**,** CLSC de Dorval-Lachine, Montréal, prospectus inédit, [CSSS].

Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle (2009b). *Rapport Annuel 2008-2009,* Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle, Montréal, 62 pages.

Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle (2006). *Profil populationnel : Territoire du CSSS de Dorval-Lachine-Lasalle,* Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-LaSalle, Montréal, 20 pages, [CSSS].

Charmaz, Kathy (1994). « Identity dilemmas of chronically ill men **»,** dans Tremblay, Gilles et Pierre L'Heureux (2002), « L'intervention psychosociale auprès des hommes : Un modèle émergent d'intervention clinique », *Intervention*, Numéro 116, pp. 13-25.

Conseil de la famille et de l'enfance (2008). *L'engagement des pères : Le Rapport 2007-2008 sur la situation et les besoins des familles et des enfants,* Conseil de la famille et de l'enfance**,** Gouvernement du Québec, Québec, 120 pages, [CFE].

Corneau, Guy (2002). *Père manquant, fils manqué,* Éditions de l'Homme, 183 pages.

Coté, Denyse (2009). « Transformations contemporaines de la paternité : la fin du patriarcat? », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, Volume 15, Numéro 1, 2009, pp. 60-78.

Damant, Dominique, Paquet, Judith et Jo Bélanger (2001). « Recension critique des écrits sur l'*empowerment* ou quand l'expérience des femmes victime de violence conjugale fertilise des conceptions conceptuelles »*, Recherches féministes*, Volume 14, Numéro 2, pp. 133-154.

Deslauriers, Jean-Martin (2005). « Les jeunes pères et les politiques sociales québécoises », *Enfances, Familles, Générations,* Numéro 3, (consulté en ligne le 08-05-2009), www.erudit.org/revue/efg/2005/v/n3/012539ar.html.

Deslauriers, Jean-Martin (2002). « L'évolution du rôle du père au Québec », *Intervention*, Numéro 116, pp. 145-157.

Deslauriers, Jean-Martin, Gaudet, Judith et Dominique Bizot (2009). « Le rôle du père de la Nouvelle-France au Québec de demain », dans *La paternité au XXIe siècle*, Dubeau, Devault et Forget (2009), (sous la direction de), Les Presses de l'Université Laval, chapitre I, pp. 15-38.

Deslauriers, Jean-Martin, Maheu, Henri et Raymond Villeneuve (2008). « Les pères et les cours prénataux », modérateur Daniel Duranleau, *La Deuxième Su-Père Conférence*, produit par Le Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP) en collaboration avec la Maison de la culture Maisonneuve et CSSS Lucille-Tesdale, DVD, 1h14min.

Deslauriers, Jean-Pierre et Yves Hurtubise (2002). *Introduction au travail social,* Québec, Les Presses de l'Université Laval, 400 pages.

Devault, Annie et Judith Gaudet (2003). « Le soutien aux pères de familles biparentales : l'omniprésence de « docteur maman », *Service social*, Volume 50, pp. 1-25.

Donglois, Michel (2009). « Dossier: Santé des hommes », *L'actualité médicale : Le journal du médecin,* Volume 30, Numéro 2, pp. 4-8 et p. 36.

Dragon, Jean-François, Lacharité, Carl, Déziel, Nicole et *coll.* (2006). « La promotion de l'engagement paternel : défi et enjeux dans l'implantation du programme communautaire *Papa pour la Vie* », dans Marois, Jean Denis (2010), « Recherche exploratoire sur la participation de pères à deux groupes promouvant l'engagement paternel », Mémoire présenté comme exigence partielle pour l'obtention du grade de Maître en service social (M.Serv.Soc), École de service social, Université Laval, Québec, 147 pages.

Dubeau, Diane, Devault, Annie et Gilles Forget (2009). *La paternité au XXIe siècle*, (sous la direction de), Les Presses de l'Université Laval, 463 pages.

Dubeau, Diane, Clément, Marie-Ève et Claire Chamberland (2005). « Le père, une roue du carrosse familial à ne pas oublier! État des recherches québécoises et canadiennes sur la paternité », *Enfance, Familles, Générations.* Numéro 3, 25 pages.

Dufour, Sarah (2001). « La santé mentale des enfants de milieux défavorisés. Conception, pratiques et profils de pères », dans Dubeau, Diane, Devault, Annie et Gilles Forget (2009), *La paternité au XXIe siècle*, (sous la direction de), Les Presses de l'Université Laval, 463 pages.

Dulac, Germain (2002). « Les paradoxes et les biais qui marquent l'intervention auprès des hommes », *Intervention*, Numéro 116, pp. 158-166.

Dulac, Germain (2001). *Aider les hommes… aussi,* Édition VLB, 187 pages.

Dulac, Germain (1999). *Intervenir auprès des clientèles masculines. Théorie et Pratiques québécoises*, dans Marois, Jean Denis (2010), « Recherche exploratoire sur la participation de pères à deux groupes promouvant l'engagement paternel », Mémoire présenté comme exigence partielle pour l'obtention du grade de Maître en service social (M.Serv.Soc), École de service social, Université Laval, Québec, 147 pages.

Dulac, Germain (1998). « L'intervention auprès des pères: des défis pour les intervenants, des gains pour les hommes », *Prisme*, Numéro 8, Volume 2, pp. 190-206.

Dulac, Germain (1994a). *Penser le masculin : essai sur la trajectoire des militants de la condition masculine et paternelles*, Institut québécois de recherche sur la culture, Québec, 153 pages.

Dulac, Germain (1994b). « La condition masculine l'univers complexe de la parentalité » dans Dumont, Fernand. Langlois, Simon. et Yves Martin (1994), *Traité des problèmes sociaux,* Institut québécois de recherche sur la culture, Québec, Chapitre 25, pp. 499-517.

Faludi, Suzan C. (1991). *Backlash: The Undeclared War against American Women*, dans Plouffe, Jean-Pierre (2007), « La promotion de la paternité : enjeux et perspectives d'avenir », *Service social,* Volume 53, Numéro 1, 2007, p. 41-60.

Fellin, Phillip (1995). « Defining Communities and Community Competence », dans Ninacs, William A. (2008), *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, 140 pages.

Ferland, Luc (2002). « L'intervention auprès des pères : ça bouge »*, Revue InterAction Communautaire*, Numéro 58.

Ferland, Luc. « Guide de survie pour les pères », le comité de père de Cible Famille Brandon, document inédit disponible en ligne, (consulté le 01-04-2009), http://www.rvpaternite.org/fr/paternite/documents/Guide_de_survie_pour_les_peres.pdf

Forget, Gilles, Dubeau, Diane et André Rannou (2005). *Images de pères : une mosaïque des pères québécois,* Institut national de santé publique du Québec, Direction développement des individus et des communautés, Montréal, 47 pages.

Garvin, Charles D. (1997). « Beginning a group », dans Turcotte, Daniel et Jocelyn Lindsay (2008), *L'intervention sociale auprès des groupes*, 2e édition, Les éditions de la Chenelière inc., Gaëtan Morin éditeur ltéé., page 97.

Gaudet, Judith, Devault, Annie et Camil Bouchard (2005). « Le maintien de l'exercice du rôle paternel après une rupture conjugale: obstacle et facilitateurs », *Revue de Psychoéducation, Volume 34*, Numéro 1, pp. 21-40.

Gordon, Barry et Jo Ann Allen (1990). « Helping men in couple relationships », dans Tremblay, Gilles et Pierre L'Heureux (2002), « L'intervention psychosociale auprès des hommes : Un modèle émergent d'intervention clinique », *Intervention*, Numéro 116, pp. 13-25.

Grosser, Charles F. et Jacqueline Mondros (1985). « Pluralism and Participation : The Political Action Approach », dans Ninacs, William A. (2008), *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, 140 pages.

Heap, Ken (1987). *La pratique du travail social avec les groupes*, Les éditions ESF, 212 pages.

Houle, Janie (2005). « La demande d'aide, le soutien social et le rôle masculin chez des hommes qui ont fait une tentative de suicide », Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en psychologie, Université du Québec à Montréal, 286 pages.

Institut de la statistique du Québec (2009). *Le marché du travail et les parents*, Gouvernement du Québec, 60 pages [ISQ].

Jansz, Jeroen (2000). « Masculine identity and restrictive emotionality », dans A. H. Fischer (Ed.), Gender and emotion : Social psychological perspective, Cambridge University Press, pp. 166-186.

Jean, Patrick (2009). *La domination masculine*, Film documentaire, Produit par Elzévir films : Marie Masmonteil et Denis Carot et par Black Moon : Patric Jean, UGC Distribution , France, 1h43min. http ://www.ladominationmasculine.net/.html (consulté le 20-03-2010).

Johnson, David W. et Frank P. Johnson (2003). *Joining Together : Group Theory and Group Skills,* dans Turcotte, Daniel et Jocelyn Lindsay (2008), *L'intervention sociale auprès des groupes*, 2e édition, Les éditions de la Chenelière inc., Gaëtan Morin éditeur ltée., page 123.

Lacharité, Carl (2008). « La place des pères dans les interventions en protection de l'enfance », Conférence organisée par le GRAVE-ARDEC tenue à l'UQAM en mars 2008.

Lacharité, Carl, de Montigny, Francine , Miron, Jean-Marie, Devault, Annie, Larouche, Hélène, Desmet, Sylvie et coll. (2005). *Les services offerts aux familles à risque ou en difficulté : Modèles conceptuels, stratégies d'action et réponses aux besoins des parents*, Rapport de recherche, présenté dans le cadre du Programme d'actions concertées sur les responsabilités parentales du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC), Groupe de recherche en développement de l'enfant et de la famille, UQTR, 68 pages.

Lamb, Michael E. (1987). *The emergent American father,* dans Houle, Janie (2005), « La demande d'aide, le soutien social et le rôle masculin chez des hommes qui ont fait une tentative de suicide », Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en psychologie, Université du Québec à Montréal, 286 pages.

Larose, Danielle (2001). «Les représentations sociales de la paternité chez les intervenantes psychosociales et l'implication des pères dans les services sociaux destinés à la famille », *Actes du colloque, Hommes interventions et changement*, Montréal, CRI-VIFF, p. 219-238.

Le Bourdais, Céline (2007). *L'enquête sociale générale de 2006 sur les transitions familiales : avenues de recherche,* dans Conseil de la famille et de l'enfance (2008), *L'engagement des pères : Le Rapport 2007-2008 sur la situation et les besoins des familles et des enfants,* Conseil de la famille et de l'enfance, Gouvernement du Québec, Québec, 120 pages,

Le Bossé, Yann (2004). « De l'habilitation au "pouvoir d'agir" : vers une appréhension plus circonscrite de l'empowerment », *Nouvelles Pratiques Sociales*, Volume 14, Numéro 2, pp. 30-51.

Le Bossé, Yann, Bilodeau, Annie et Line Vandette (2006). « Les savoirs d'expérience un outil d'affranchissement potentiel au service du développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités ? », *Revue des sciences de l'éducation*, Volume 32, Numéro 1, pp. 183-204.

Lee, Fiona (2002). « The social costs of seeking help », dans Houle, J. (2005). « La demande d'aide, le soutien social et le rôle masculin chez des hommes qui ont fait une tentative de suicide », Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en psychologie, Université du Québec à Montréal, 286 pages.

Lee, Judith A.B. (2001). « Empowerment groups : working together toward empowerment », *The empowerment approach to social work practice,* New-York, Colombia Press, Second Edition, pp. 321-350.

Lee, Judith A.B. (1991). « Empowerment through Mutual Aid Groups : A Practice Grounded Conceptual Framework », dans Ninacs, William A. (2008), *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, 140 pages.

Lemay, Yvon et Raymond Villeneuve (2006). *Les facteurs facilitant la demande d'aide des hommes*, Regroupement pour la valorisation de la paternité, 14 pages. http ://www.rvpaternite.org/fr/paternite/pdf/facteursfacilitantdemandeaidehommes.pdf. (consulté le 15-01-2010)

Lemieux, Denise, Charbonneau, Johanne, Comeau, Michel et *coll*. (2005). *La parentalité dans les organismes communautaires famille,* Action concertée FQRSC, INRS Urbanisation, Culture et Société, 79 pages.

Lindsay, Jocelyn (1992). « Textes de base sur le modèle de groupe autogéré », *Cahiers du service social des groupes,* (sous la direction de), Numéro II, Sainte-Foy, École de service social, Université Laval, 48 pages.

Lynch, Jonh et Christopher Kilmartin (1999). *The pain Behind the Mask : Overcoming Masculine Depression,* dans Tremblay, Gilles et Pierre L'Heureux (2002). « L'intervention psychosociale auprès des hommes : Un modèle émergent d'intervention clinique », *Intervention*, Numéro 116, pp. 13-25.

Marois, Jean Denis (2010). « Recherche exploratoire sur la participation de pères à deux groupes promouvant l'engagement paternel », Mémoire présenté comme exigence partielle pour l'obtention du grade de Maître en service social (M.Serv.Soc), École de service social, Université Laval, Québec, 147 pages.

Marsiglio, William, Amato, Paul, Day, Randal D. et Michael E. Lamb (2000). « Scholarship on Fatherhood in the 1990s and Beyond », dans Deslauriers, Jean-Martin (2002), « L'évolution du rôle du père au Québec », *Intervention*, Numéro 116, pp. 145-157.

Massa, Hélène (2006). *La pratique du travail social avec des groupes*, Éditions ASH, 200 pages.

Middleman, Ruth et Gale G. Wood (1990). *Skills for Direct Practice in Social Work*, dans Moyse Steinberg, Dominique (2008), *Le travail de groupe : un modèle axé sur l'aide mutuelle,* Québec, Presse de l'université Laval, Collection travail social, 290 pages.

Miller, David G. (1991). *Why Teaching a Man to Fish is not Enough : Empowerment as a Development Goal*, dans Ninacs, William A. (2008), *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, 140 pages.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2005). *Entente MELS-MSSS : Approche École en santé : Guide à l'intention du milieu scolaire et de ses partenaires : Pour la réussite éducative, la santé et le bien-être des jeunes,* Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 67 pages.

Ministère de la santé et des services sociaux (1991). *Un Québec fou de ses enfants : Rapport du groupe de travail pour les jeunes,* Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction des communication, 179 pages.

Ministère de la Santé et des Services sociaux et Institut de la statistique du Québec (2005). *La santé des hommes au Québec,* Ministère de la Santé et des Services sociaux, Institut de la statistique du Québec, Sainte-Foy, Publications du Québec, 178 pages, [Rapport Tremblay].

Ministère de la santé et des services sociaux et Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille (2004). *Les hommes : S'ouvrir à leur réalités et répondre à leurs besoins : Rapport,* Québec, Ministère de la santé et des services sociaux, Direction des communications, Gouvernement du Québec, 42 pages, [Rapport Rondeau].

Mondros, Jacqueline B. et Scott M. Wilson (1995). *Empowerment and Power in Social Work Practice*, dans Ninacs, William A. (2008), *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, 140 pages.

Moser, Gabriel (1997). *L'Agression*, Paris, Presses Universitaires de France, collection : Que Sais-Je?, numéro 2349, 2ème édition, 127 pages.

Moyse Steinberg, Dominique (2008). *Le travail de groupe : un modèle axé sur l'aide mutuelle pour aider les personnes à s'entraider,* Québec, Presse de l'université Laval, Collection travail social, 290 pages.

Mullender, Audrey et David Ward (1991). *Self-Directed Groupwork : Users Take Action for Empowerment*, dans Ninacs, William A. (2008), *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, 140 pages.

Mullender, Audrey et David Ward (1989). « Chalenging familiar assumptions : preparing for and initiating a self-directed group », dans Lindsay, Jocelyn (1992), « Textes de base sur le modèle de groupe autogéré », *Cahiers du service social des groupes,* (sous la direction de), Numéro II, Sainte-Foy, École de service social, Université Laval, 48 pages.

Ninacs, William A. (2008). *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, 140 pages.

Northen, Helen (1988). *Social Work with Groups*, dans Turcotte, Daniel et Jocelyn Lindsay (2008), *L'intervention sociale auprès des groupes*, 2e édition, Les éditions de la Chenelière inc., Gaëtan Morin éditeur ltéé., page 96.

O'Neil, James M. (1981). « Patterns of gender role conflict and strain: sexism and fear of feminity in men's lives », dans Houle, Janie (2005), « La demande d'aide, le soutien social et le rôle masculin chez des hommes qui ont fait une tentative de suicide », Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en psychologie, Université du Québec à Montréal, 286 pages.

Ouellet, Francine, Turcotte, Geneviève et Nicole Desjardins (2001). *À Rosemont ça CooPÈRE : Analyse d'implantation d'un projet d'action intersectoriel sur la paternité*, dans Marois, Jean Denis (2010), « Recherche exploratoire sur la participation de pères à deux groupes promouvant l'engagement paternel », Mémoire présenté comme exigence partielle pour l'obtention du grade de Maître en service social (M.Serv.Soc), École de service social, Université Laval, Québec, pages 131.

Panet-Raymond, Jean, Roussignat, Joël et Lise Dubois (2002). « Le bénévolat comme passage vers le développement social », *Nouvelles Pratiques Sociales*, Volume 15, Numéro 2, pp. 104-119.

Paquette, Daniel (2007). « L'enfant a tout autant besoin de son père que de sa mère, mais pour des raisons différentes! », *Santé mentale au Québec*, Volume XXXII, Numéro 2, pp. 47-51.

Paquette, Daniel (2005) « Plus l'environnement se complexifie, plus l'adaptation des enfants nécessite l'engagement direct du père », *Enfance, Familles, Générations.* Numéro 3.

Paquette, Daniel (2004a). « La relation père-enfant et l'ouverture au monde »*, Enfance,* Numéro 2, pp. 205-225.

Paquette, Daniel (2004b). « Le rôle du père dans la capacité du garçon à gérer son agressivité », *Revue de psychoéducation,* Volume 33, Numéro 1, pp. 61-74.

Parsons, Ruth, East, Jean F. et Mary Beth Boesen (1994). « Empowerment : A case study with AFDC women », dans Ninacs, William A., *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL, page 48.

Patterson, Charlotte J. (2004). « Gay fathers », dans Plouffe, Jean-Pierre (2007). « La promotion de la paternité : enjeux et perspectives d'avenir », *Service social,* Volume 53, Numéro 1, 2007, p. 41-60.

Pleck, Joseph, H. (1981). The myth of masculinity, dans Houle, Janie (2005), « La demande d'aide, le soutien social et le rôle masculin chez des hommes qui ont fait une tentative de suicide », Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en psychologie, Université du Québec à Montréal, 286 pages.

Plouffe, Jean-Pierre (2007). « La promotion de la paternité : enjeux et perspectives d'avenir », *Service social,* Volume 53, Numéro 1, 2007, p. 41-60.

Pollack, William (2001). *De vrais gars : sauvons nos fils des mythes de la masculinité*, Éditions AdA, 665 pages.

Pouliot, Eve et Marie-Christine Saint-Jacques (2005). « L'implication des pères dans l'intervention en protection de la jeunesse : Un discours et une pratique qui s'opposent », *Enfances, Familles, Générations,* Numéro 3, pp. 146-162.

Projet national sur la paternité (2004). *Mon père est important parce que… Trousse à outils pour les pères*, Canada, IEP-RO, 190 pages, [Projet national].

Quéniart, Anne (1999). « Émancipation ou désencrage social : deux représentations de la rupture parentale chez des pères n'ayant plus de contact avec leur enfants », *Déviance et société,* Volume 23, Numéro 1, pp. 91-104.

Rappaport, Jullian (1987). « Empowerment as the Phenomenom of Interest. Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention : Toward a Theory for Community Psychology », dans Le Bossé, Yann, Bilodeau, Annie et Line Vandette (2006), « Les savoirs d'expérience un outil d'affranchissement potentiel au service du développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités ? », *Revue des sciences de l'éducation*, Volume 32, Numéro 1, pp. 183-204.

René, Jean-François, Soulières, Maryse, et Fany Jolicoeur (2004). « La place et la participation des parents dans les organismes communautaires famille : Pratiques et défis pour une prise en charge citoyenne »*, Nouvelles Pratiques Sociale,* Volume 17, Numéro 1, pp. 66-82.

Sadan, Elisheva et Arza Churchman (1997). « Process-Focused and Product-Focused Community Planning : Two variations of empowering Professional practice », dans Ninacs, William A. (2008), *Empowerment et intervention : Développement de la capacité d'agir et de la solidarité*, PUL.

Shulman, Lawrence (1999). *The Skills of helping : Individuals, Families, Groups and Communities*, Itasca, Peacock, 4e édition, 365 pages.

Shulman, Lawrence (1979). *The Skills of helping,* dans Berteau, G. (2006), *La Pratique de l'Intervention de Groupe : Perceptions, stratégies et enjeux*, Presse de l'Université du Québec, 229 pages.

St-Laurent, Danielle (1998). « Analyse statistique du suicide chez les hommes adultes », dans Vidal, Gilles A. et Gilles Tremblay (2004), « Sur le désengagement des pères après une rupture d'union », *Intervention*, Numéro 120, page 23.

Ministère de la Santé et des Services sociaux et Institut de la statistique du Québec (2005). *La santé des hommes au Québec,* Ministère de la Santé et des Services sociaux, Institut de la statistique du Québec, Sainte-Foy, Publications du Québec, 178 pages, [Rapport Tremblay].

Tremblay, Gilles et Pierre L'Heureux (2002). « L'intervention psychosociale auprès des hommes : Un modèle émergent d'intervention clinique », *Intervention*, Numéro 116, pp. 13-25.

Turcotte, Daniel (1994). *Quelques observations sur la sollicitation de l'aide auprès de son réseau social*, 3 pages, texte inédit.

Turcotte, Daniel, Dulac, Germain, Lindsay, Jocelyn, Rondeau, Gilles et Sarah Dufour (2002). « La demande d'aide chez les hommes en difficulté : Trois profils de trajectoires », *Intervention*, Numéro 116, pp. 37-51.

Turcotte, Daniel et Jocelyn Lindsay (2008). *L'intervention sociale auprès des groupes*, 2e édition, Les éditions de la Chenelière inc., Gaëtan Morin éditeur ltéé., 276 pages.

Van Egeren, Laurie A. (2001). « Le rôle du père au sein du partenariat parental », *Revue Santé mentale au Québec,* vol. XXVI, pp. 134-159.

Vidal, Gilles A. et Gilles Tremblay (2004). « Sur le désengagement des pères après une rupture d'union », *Intervention*, Numéro 120, pp. 89-97.

Villeneuve, Raymond (2009). « Réflexions du Regroupement pour la valorisation de la paternité sur le rapport du conseil de la famille et de l'enfance portant sur l'engagement des pères », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, Volume 15, Numéro 1, pp. 216-224.

West, Candace et Don H. Zimmerman (1987). « Doing gender », dans Tremblay, Gilles et Pierre L'Heureux (2002). « L'intervention psychosociale auprès des hommes : Un modèle émergent d'intervention clinique », *Intervention*, Numéro 116, pp. 13-25.